RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2020

La presente relazione accompagna la bozza di ipotesi di CCDI per l'anno 2020, siglata in data 15/10/2020.
La presente viene redatta in adempimento a quanto disposto dalla normativa (art. 40 comma 3 sexies D. Lgs. n. 165/2001) al fine di fornire le ulteriori e dovute specificazioni attinenti il percorso ed i contenuti della contrattazione decentrata per l'anno 2020.

Modello 1 – illustrazione degli aspetti procedurali.

Data di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo CCDI anno 2020	15/10/2020
Periodo temporale di vigenza	Il presente CCDI ha durata triennale decorrente dal 01/01/2019 e conserva la sua efficacia sino alla stipulazione di un successivo CCDI o sino all'approvazione di un CCNL o di atti legislativi che dettino norme con esso incompatibili. Con cadenza annuale saranno determinate le modalità di utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo della performance.
Composizione della delegazione trattante	Fanno parte della delegazione trattante: Per la parte pubblica: il Presidente/Segretario Generale e i componenti di parte pubblica definiti con Deliberazione n. 115 del 20/06/2018. Per la parte sindacale pubblica sono stati i*nvitati alla trattativa oltre a tutte le RSU aziendali i rappresentanti territoriali delle seguenti sigle sindacali:* CGIL, UIL, CISL, CSA Firmatari dell'ipotesi di accordo decentrato. <u>Per la parte pubblica:</u> Presidente: D.ssa Matilde CAZZATO <u>Per la parte sindacale:</u> RSU : Antonio Liuzzi - CGIL Santo Antonio Ciullo – CISL Ippazio Giovanni Nuzzo – UIL-FP Rappresentanti Territoriali: De Pascali Angelo - CSA Luigi Donno - CGIL Giannuzzi Elio - CISL
Soggetti destinatari	Tutto il personale dipendente dell'Ente non incaricato di P.O. (Ente senza dirigenza), fatto salvo per le PEO.

<table>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>L’ipotesi di contratto decentrato 2020 ha per oggetto le seguenti materie:
• Conferimenti incarichi di Posizioni Organizzative
• Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizioni organizzative
• Quantificazione delle risorse
• Strumenti di premialità
• Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa e per l’attribuzione dei premi correlati alla perfomance
• Differenziazione del premio individuale
• Progressioni economiche orizzontali
• Principi generali in materia di indennità
• Indennità condizioni di lavoro
• Indennità per specifiche responsabilità (comma 1)
• Indennità per specifiche responsabilità (comma 2)
• Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018
• Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell’80% del fondo di cui all’ art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016
• Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge
• Indennità di servizio esterno polizia locale
• Indennità di funzione polizia locale
• Prestazioni del personale di polizia locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
• Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
• Indennità di reperibilità
• Indennità di turno
• Lavoro straordinario
• Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale
• Salario accessorio del personale a tempo determinato
• Salario accessorio del personale a part-time
• Telelavoro (lavoro a distanza)
• Welfare integrativo
• Altri istituti
• Formazione e aggiornamento
• Sicurezza nei luoghi di lavoro
• Utilizzo risorse decentrate
• Utilizzo risorse stabili
• Utilizzo risorse variabili</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td rowspan="2">Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>La presente relazione viene redatta dal Responsabile del Settore I Affari Generali – Servizi Demografici – Servizi alla persona - Comunicazione Istituzionale – Risorse Umane e unitamente alla Relazione tecnico finanziaria, a firma del Responsabile del Settore II Servizi Finanziari – Economato – Tributi, è trasmessa all’organo di controllo - revisore dei Conti del Comune di Taurisano per la dovuta Certificazione sull’ipotesi di CCDI anno 2020.
La certificazione da parte del Revisore dei conti è stata regolarmente acquisita per gli anni 2019 e precedenti.</td></tr>
<tr><td>Nel caso in cui l’Organo di controllo dovesse effettuare rilievi saranno poste in essere le eventuali misure correttive, se dovute.
Nessun rilievo è stato mosso sul CCDI anno 2018 né su quelli relativi agli anni precedenti.</td></tr>
</table>

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	L'ente ha recentemente approvato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione dei dipendenti con D.G.C. n. 173 del 02/10/2019, che ha trovato applicazione ai fini della valutazione dei responsabili di P.O. e del personale dipendente a partire dall'esercizio 2019. Il nuovo Sistema sostituisce quindi il precedente, valevole fino all'esercizio 2018, approvato con D.G.C. n. 4 del 20/01/2012, come modificato ed integrato con successiva D.G.C. n. 148 del 20/01/2012. Il nostro Ente adotta ogni anno il Piano degli Obiettivi quale Piano delle performance. Per l'anno 2020 è stato approvato il piano degli obiettivi/Piano delle performance con D.G.C. n. 76 del 17/07/2020. Con D.G.C. n. 74 del 17/07/2020 si è preso atto degli obiettivi assegnati al Segretario Generale.
		Con D.G.C. n.14 del 06.02.2014 è stato adottato il piano triennale per la prevenzione corruzione, annualmente aggiornato con D.G.C. n. 17 del 10/02/2016, n. 7 del 27/01/2017, n. 19 del 31/01/2018, n. 19 del 30/01/2019 e n.8 del 30.01.2020.
		Con decreto sindacale n. 22 del 19/09/2016 è stato nominato l'attuale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nella persona del Segretario Generale dr.ssa Matilde Cazzato.

Per ciò che attiene l'iter procedurale dell'approvazione del CCDI per l'anno 2020 si evidenzia che:

- con deliberazione della G.C. n. 115 del 20/06/2018 è stata ricostituita la Delegazione Trattante di parte pubblica ai sensi degli artt. 7, comma 3, e art.8, comma 2, del CCNL 21.05.2018;
- in esito alle nuove elezioni delle RSU locali, tenutesi in data 17-18-19 aprile 2018, la RSU aziendale è stata così composta:
  - Ippazio Giovanni Nuzzo (UIL-FP)
  - Bernardo De Paola (FP-CGIL) (dimessosi in data
  - Santo Antonio Ciullo (CISL-FP)
  - Antonio Liuzzi (FP-CGIL)

  (il sig. Bernardo De Paola ha rassegnato le proprie dimissioni con nota prot. n. 12669 dell'1.07.2019)
- con Deliberazione di indirizzo n. 85 del 5/08/2020 la Giunta Comunale ha fornito gli indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale per la destinazione delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2020
- con Determinazione n. 469 R.G. del 24/09/2020 è stato costituito il Fondo e sono state quantificate le risorse decentrate anno 2020 ai sensi dell'art. 67 CCNL 21/05/2017;
- tale quantificazione è stata certificata dal Revisore dei conti con parere n. 21 del 17/09/2020;
- in data 24/09/2020 è avuta una prima riunione della delegazione trattante finalizzata all'approvazione dell'ipotesi di CCDI anno 2020;
- in data 15/10/2020 si è provveduto, in apposita riunione all'uopo convocata, alla firma della ipotesi di CCDI anno 2020.

Modulo 2: Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo

Articoli	Sintesi contenuto	Riferimenti contrattuali /normativi
Artt. 1 – 8	Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria Procedure per la sottoscrizione del contratto Interpretazione autentica del contratto Relazioni sindacali Soggetti e materie della contrattazione integrativa	Artt. 1, 2 CCNL 21/5/2018. Artt. 7, 8, 9 CCNL 21/05/2018 Art. 3 comma 5 e Art. 8 CCNL 21/05/2018 Art. 3 CCNL 21/05/2018 Art. 4 CCNL 21/05/2018 Art. 5 CCNL 21/05/2018 Art. 56 CCNL 14/09/2000 Art. 3 comma 2 + Art. 7 CCNL 21/05/2018
Articolo 9	Conferimento degli incarichi di posizione organizzativa Le parti danno atto che, da ultimo, tali criteri di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa sono stati stabiliti in seno al nuovo Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con delibera di G.C. n. 227 del 27.12.2018 Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui al presente articolo è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67,comma 7 del C.C.N.L. 21/05/2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma precedente, si può determinare un corrispondente ampliamento del Fondo risorse decentrate, nel rispetto dei vincoli normativi e di bilancio. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori: a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. B), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000; b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70 ter c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse; d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001; e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali; f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza; g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le	Artt. 13, 14, 15 CCNL 21/05/2018 Art.8 CCNL 31/3/1999 Art.10 CCNL 22/1/2004

<table>
<tr><td></td><td>medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell’art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell’art.9 della legge n.114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell’art.6 del CCNL del 9.5.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell’evasione dei tributi locali, ai sensi dell’art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall’art.59, comma 1, lett. P) del D.Lgs.n.446 del 1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell’art. 12, comma 1, lett. B), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio</td><td></td></tr>
<tr><td>Articolo 10</td><td>Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
Nell’ambito delle risorse complessive finalizzate all’erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l’ente destina una quota pari al 15% per l’erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.
Il fondo come determinato alla lettera a) viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell’Ente per le P.O. applicando la seguente formula: R = F / Σ p x p.i. Dove: R = Retribuzione di risultato; F = Fondo complessivo; Σ p = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione; p.i. = punteggio individuale.
Ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione;
Al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell’ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell’anno (assunzioni/cessazioni in corso d’anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del C.C.N.L. 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all’art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo C.C.N.L., concordano che la retribuzione di risultato subisce le seguenti riduzione:
<table>
<tr><td colspan="2">Incentivi</td><td>Retribuzione di risultato</td></tr>
<tr><td colspan="2">Importo</td><td>Riduzione</td></tr>
<tr><td>Da</td><td>A</td><td>%</td></tr>
<tr><td>0</td><td>2.000,00</td><td>zero</td></tr>
<tr><td>Da 2.001,00</td><td>5.000,00</td><td>20%</td></tr>
<tr><td>Da 5.001,00</td><td>8.000,00</td><td>40%</td></tr>
<tr><td>Da 8.001,00</td><td>11.000,00</td><td>80%</td></tr>
<tr><td>Oltre</td><td>11.001,00</td><td>90%</td></tr>
</table>
Gli incentivi di cui all’art. 113 del d. lgs 50/2016, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.</td><td>Artt. 7 comma 4 lett. V), 15 comma 4, 17, 18 CCNL 21/05/2018</td></tr>
<tr><td>Artt. 11 – 12</td><td>Quantificazione annuale e strumenti di utilizzo delle risorse decentrate</td><td>Art. 67 CCNL 21/05/2018
Art. 68 CCNL 21/05/2018</td></tr>
</table>

Articolo 13	Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa e per l'attribuzione dei premi correlati alla perfomance Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "Produttività organizzativa", cui viene destinata una quota non inferiore al 30% del fondo complessivo, e "Produttività individuale", cui viene destinata la quota residua del fondo. A ciascun centro di responsabilità è affidato uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente allo stesso affidato in gestione. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali del settore. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente. Il budget di cui al comma 1 è ripartito come segue: Preliminarmente si stabiliscono i seguenti parametri individuali di categoria: Categoria A - parametro 1 Categoria B – parametro 1,3 Categoria C – parametro 1,7 Categoria D – parametro 2 A) Ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla premialità fra fondo per la produttività organizzativa dell'Ente (FPOE) e fondo per la produttività individuale dell'Ente (FPIE) secondo la seguente percentuale: FPOE = 40% FPIE = 60% B) Ripartizione del FPOE e del FPIE tra i settori: attraverso il rapporto tra l'ammontare dei fondi FPOE - FPIE e la sommatoria dei parametri individuali di tutto il personale dell'Ente (SPIE), viene determinato l'indice medio che deve poi essere moltiplicato per la sommatoria dei parametri individuali del Settore (SPIS) al fine di quantificare il fondo per la produttività organizzativa (FPOS) e il fondo per la produttività individuale (FPIS) di ciascun settore. I dipendenti cui si fa riferimento sono quelli in servizio a tempo indeterminato e determinato, con l'esclusione dei titolari di P.O. Per il personale a tempo parziale i parametri saranno proporzionalmente ridotti. Quindi il FPOS e il FPIS sono determinati medianti le seguenti formule: FPOS = (FPOE/SPIE)SPIS FPIS = (FPIE/SPIE)SPIS dove: FPOS = Fondo produttività organizzativa del Settore FPIS = Fondo produttività individuale del Settore FPOE = Fondo produttività organizzativa dell'Ente FPIS = Fondo produttività individuale del settore SPIE = Sommatoria parametri individuali del personale dell'Ente	Art. 7 comma 4 lett. a) + b) CCNL 21/05/2018

	SPIS = Sommatoria parametri individuali del personale del Settore C) Ripartizione del FPOS tra i dipendenti del settore: Il FPOS viene ripartito tra tutti i dipendenti del settore (Beneficio Individuale Produttività Organizzativa: BIPO) secondo il metodo del riparto semplice, tenuto debitamente conto del grado di raggiungimento degli obiettivi di Performance Organizzativa di Settore (GROPO), dei parametri individuali di categoria corretti dalle valutazioni individuali e dalla presenza effettiva in servizio (PIC), assumendo come denominatore unico la sommatoria di tutti i parametri individuali di Settore corretti (SPIC). Il BIPO è quindi calcolato mediante la seguente formula: BIPO = (FPOS)(GROPO)(PIC)/(SPIC) dove: BIPO = Beneficio Individuale Produttività Organizzativa FPOS = Fondo Produttività Organizzativa del Settore GROPO = Grado di raggiungimento degli obiettivi di Performance Organizzativa di settore, espresso in termini percentuali e determinato dall'OIV in misura pari alla "valutazione dei risultati" conseguita dal titolare di P.O. in rapporto al massimo ottenibile PIC = Parametro individuale corretto (parametro individuale di categoria x valutazione sulla Performance Organizzativa assegnata dal titolare di P.O. x presenza in servizio effettiva, diviso 36.500) SPIC = Sommatoria dei parametri individuali di Settore corretti. D) Ripartizione del FPIS tra i dipendenti del settore: Il FPIS viene ripartito tra tutti i dipendenti del settore (Beneficio Individuale Produttività Individuale: BIPI) secondo il metodo del riparto semplice, tenuto debitamente conto dei parametri individuali di categoria corretti dalle valutazioni individuali e dalla presenza effettiva in servizio (PIC), assumendo come denominatore unico la sommatoria di tutti i parametri individuali di Settore corretti (SPIC). Il BIPI è quindi calcolato mediante la seguente formula: BIPI = (FPIS)(PIC)/(SPIC) dove: BIPI = Beneficio Individuale Produttività Individuale FPIS = Fondo Produttività Individuale del Settore PIC = Parametro individuale corretto (parametro individuale di categoria x valutazione complessiva sulla Performance Individuale assegnata dal titolare di P.O. x presenza in servizio effettiva, diviso 36.500) SPIC = Sommatoria dei parametri individuali di Settore corretti. Ai fini dei precedenti punti C) e D), la presenza in servizio effettiva viene determinata sottraendo da 365 i giorni effettivi di assenza con l'eccezione delle assenze per: malattia (salvi i primi 10 giorni per ogni evento morboso), ricoveri ospedalieri, infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, permessi spettanti ai portatori di handicap di cui alla legge 104/92 e quelli di cui all'art. 33, comma 6 della medesima legge, assenze di cui alla L. 8/03/2000 n. 53, art. 4, comma 1, congedi per le donne vittime di violenza, permessi per espletamento delle funzioni di giudice popolare. Nell'applicazione della suddetta metodologia, il raggiungimento parziale degli obiettivi di uno specifico settore (GRO inferiore al 100%) comporterà la decurtazione percentuale delle somme assegnate allo stesso con conseguenti economie sui compensi	

<table>
<tr>
<td></td>
<td>assegnati al personale del settore.
Casi particolari:
• vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale gli operatori che hanno prestato il servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario).
• Se si tratta di dipendente assunto a tempo parziale tutti gli emolumenti dovuti sulla base degli istituti previsti dal presente CCDI saranno rapportati in modo proporzionale all'orario di lavoro prestato.
• Se un dipendente durante l'anno di riferimento è stato assegnato in condivisione a più settori, ciascun titolare di P.O. effettuerà la valutazione per quanto di competenza ed il dipendente: ai fini del punto B) verrà imputato pro-quota a ciascun settore; ai fini dei punti C) e D) parteciperà, per quote parziali, al fondo di ciascun settore secondo la specifica valutazione del titolare di P.O. di riferimento.
• Analogamente si procederà ove un dipendente, durante l'anno di riferimento, sia stato successivamente assegnato definitivamente ad altro settore.
• In tutti i casi di cessazione nel corso dell'anno (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.), il dipendente parteciperà proporzionalmente al periodo di permanenza in servizio.
L'erogazione del premio della performance sarà effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente contratto decentrato, in unica soluzione annuale, di norma, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance individuale ai dipendenti subisce riduzioni in caso di riconoscimento di compensi per:
- incentivi per funzioni tecniche in base all'art.113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.), secondo la tabella di seguito riportata:
<table>
<tr><th colspan="2">Incentivi</th><th>Premio Performance Individuale</th></tr>
<tr><td colspan="2">Importo</td><td>Riduzione</td></tr>
<tr><td>Da</td><td>A</td><td>%</td></tr>
<tr><td>0</td><td>2.000,00</td><td>zero</td></tr>
<tr><td>Da 2.001,00</td><td>4.000,00</td><td>20%</td></tr>
<tr><td>Da 4.001,00</td><td>7.000,00</td><td>40%</td></tr>
<tr><td>Da 7.001,00</td><td>10.000,00</td><td>80%</td></tr>
<tr><td>Oltre</td><td>10.001,00</td><td>90%</td></tr>
</table>
</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Articolo 14</td>
<td>Differenziazione del premio legato alla performance individuale
Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art.68 comma 2 lett b) del C.C.N.L. 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente, nella misura del 20% del personale valutato e comunque almeno uno per ogni Settore, sulla base dei criteri selettivi.
La misura di detta maggiorazione, è stabilita nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.</td>
<td>Art. 68 CCNL 21/05/2018</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td>In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:
a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l’anno precedente
b) superiore valutazione media del triennio
c) maggiore anzianità di servizio nell’ente.
La maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attributi al personale valutato positivamente è calcolata applicando la seguente formula:
<table>
<tr><td>Premi correlati alla performance individuale</td><td>€</td></tr>
<tr><td>Numero complessivo dipendenti valutati positivamente</td><td></td></tr>
<tr><td>Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti</td><td>€</td></tr>
<tr><td>Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (10% arrotondato all’unità superiore se la cifra decimale è uguale o maggiore di 5)</td><td></td></tr>
<tr><td>Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa – media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione</td><td>€</td></tr>
<tr><td>Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati – somma per maggiorazione</td><td>€</td></tr>
</table>
</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Articolo 15</td>
<td>Criteri per le progressioni economiche orizzontali
Le progressioni economiche orizzontali sono assegnate in modo selettivo.
Hanno diritto a partecipare alla selezione i dipendenti che hanno maturato almeno quattro anni di effettivo servizio nella posizione immediatamente precedente al 31 dicembre dell’anno precedente la selezione, di cui almeno due maturati presso l’Ente. Ai fini della maturazione del quadriennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno; sono esclusi dal computo dell’anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti.
Annualmente si definiscono le percentuali di dipendenti appartenenti alle diverse categorie che potranno beneficiare delle PEO, fermo restando il rispetto dei principi dettati dai vigenti CCNL e dalla specifica normativa di riferimento e con arrotondamento all’unità superiore nel caso di percentuali superiori allo 0,5% (da 0,51%). Viene in ogni caso garantita la progressione per almeno una unità per ogni categoria.
Le graduatorie sono formate sulla base della valutazione media degli ultimi tre anni, attribuendo (limitatamente alle valutazioni fino all’anno 2018) peso 1 al punteggio conseguito nel “grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati” e peso 2 al punteggio attribuito alle competenze ed ai comportamenti professionali e organizzativi. A partire dall’anno 2019 (in cui entrerà in vigore il nuovo sistema di misurazione e valutazione della Performance) le valutazioni valide ai fini delle PEO saranno quelle scaturenti dalla scheda di valutazione individuale.
A parità di punteggio prevarrà il dipendente che ha maturato maggiore anzianità nella Posizione Economica in godimento; in caso di ulteriore parità prevarrà il dipendente che ha realizzato la migliore valutazione nella annualità più recedente , in caso di ulteriore parità, il dipendente più anziano (comma così sostituito con il CCDI 2020).
realizzato la migliore valutazione nella annualità più recente e, in caso di ulteriore parità, il dipendente più anziano.
L’applicazione dell’istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso</td>
<td>Art. 16 CCNL 21/05/2018</td>
</tr>
</table>

	applicativo: a)La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Responsabile delle risorse umane, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 10 (dieci) giorni. L'avviso è comunque portato a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con comunicazioni interne che assicurino adeguata diffusione. Nell'avviso è specificata la percentuale degli aventi diritto distinti per categoria di appartenenza. b) I dipendenti interessati possono presentare, entro i termini assegnati nell'avviso, apposita domanda. I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati; c)I dipendenti che avranno fatto domanda di partecipazione saranno valutati sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio. d)Per ogni dipendente che abbia fatto istanza, a cura del Responsabile del servizio personale, è compilata una scheda preceduta da un colloquio con l'interessato; e) Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda in segno di accettazione del punteggio assegnatogli; f) In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 5 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile decide in via definitiva; g) Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai commi precedenti, è definita ed approvata la graduatoria e sono comunicati gli esiti ai diretti interessati; h) Attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCDI che prevede l'attivazione dell'istituto. Casi particolari: a) Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo triennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti. b) In tutti i casi in cui un dipendente di Cat. D, fermo restando l'inserimento dello stesso nella graduatoria della categoria di inquadramento, sia incaricato di P.O. per un parte dell'anno, ai fini della progressione si prenderà come riferimento annuale esclusivamente la valutazione più favorevole al dipendente, eventualmente armonizzata e riproporzionata secondo i parametri utilizzati per la specifica categoria di inquadramento. c) Nell'ipotesi in cui un dipendente ha prestato nel corso dell'anno servizio in più di un settore (sia per assegnazione parziale sia per effetto di mobilità interna) la valutazione annuale sarà determinata tenuto conto della media delle singole valutazioni. Il sistema sopra descritto dovrà raccordarsi con il sistema generale di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti di cui al D.Lgs. 150/2009. Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le	

<table>
<tr><td></td><td>eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
L’attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell’anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l’attivazione dell’istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L’esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l’attribuzione della progressione economica. Il personale interessato è quello in servizio nell’ente alla data del 1° gennaio dell’anno in cui è sottoscritto il contratto integrativo, ovvero 1° gennaio di ciascun anno del triennio contrattuale integrativo</td><td></td></tr>
<tr><td>Articolo 16</td><td>Indennità: principi generali</td><td>Art. 68 CCNL 21/05/2018</td></tr>
<tr><td>Articolo 17</td><td>Indennità condizioni di lavoro (disagio, rischio, maneggio valori)
L’indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:
a) personale esposto a rischio € 1.50/giorno
b) personale esposto a disagio € 1.50/giorno
c) personale con funzioni di agente contabile:
c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 1.000.00: € 0,50/giorno
c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 1.001.00 ed € 3.000,00: € 1.00/giorno
c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 3.000.00/ economo: € 1.50/giorno
Per l’ipotesi di cumulo delle indennità:
qualora al personale competa l’indennità di cui alla lettera a) e b) € 2.50/giorno
qualora al personale competa l’indennità di cui alla lettera a) b) c.1) € 2.50/giorno
qualora al personale competa l’indennità di cui alla lettera a) b) c.2) € 3.50/giorno
qualora al personale competa l’indennità di cui alla lettera a) b) c.3) € 4.00/giorno</td><td>Art. 70 bis CCNL 21/05/2018</td></tr>
<tr><td>Articolo 18</td><td>Indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies comma 1
Si prevedono due gradi di responsabilità:
Tipologia di responsabilità “GRADO A”:
E’ attribuita al personale di Categoria D, o in mancanza di categoria C, formalmente incaricato della responsabilità di procedimento/i complesso/i e responsabilità di sub struttura apicale.
Tipologia responsabilità ’ “GRADO B”
La seconda tipologia denominata “grado B” comprende i dipendenti di categoria D, C e B incaricati formalmente di responsabilità.
Ai fini dell’erogazione dell’indennità di responsabilità di cui all’art.70 quinquies comma 1 del Ccnl 21/05/2018, si stabiliscono i criteri di quantificazione della medesima, sulla base dei punteggi assegnati in base alla scheda allegata.
Tale indennità è determinata secondo la seguente tabella e criteri di punteggio ed economici:
<table><tr><td></td><td>GRADO A</td><td>IMPORTO</td><td>GRADO B</td><td>IMPORTO</td></tr><tr><td>III livello</td><td>da 11 punti fino a 18 punti</td><td>da € 2.300 a € 3.000</td><td>da 11 punti fino a 18 punti</td><td>da € 1.100 a € 1.800</td></tr><tr><td>II livello</td><td>da 7 punti fino a 10 punti</td><td>da € 1.700 a € 2.000</td><td>da 7 punti fino a 10 punti</td><td>da € 700 a € 1.000</td></tr><tr><td>I livello</td><td>fino a 6 punti</td><td>€ 1.500</td><td>fino a 6 punti</td><td>€ 600</td></tr></table></td><td>Art.70-quinquies comma1 CCNL 21/05/2018</td></tr>
</table>

SCHEDA DI VALUTAZIONE RESPONSABILITA'

RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE	GRADO A PUNTI DA 1 A 3	GRADO B PUNTI DA 1 A 3
A) RESPONSABILITA'		
Responsabilità giuridica formalmente attribuita ed effettivamente esercitata in base a sottoscrizione di atti	Attribuzione di funzioni vicarie in assenza del Responsabile incaricato di P.O.	
	Oltre 3 procedimenti complessi e/o a coordinamento del servizio o di personale (così sostituito con il CCDI 2020)	Fino a 3 procedimenti complessi
	Alta esposizione verso la magistratura ordinaria e/o contabile (così sostituito con il CCDI 2020)	Ricadute dei procedimenti verso la magistratura ordinaria e/o contabile(così sostituito con il CCDI 2020)
B) PROFESSIONALITA'		
Conoscenze tecnico giuridiche	Sono richieste contestualmente buone conoscenze giuridiche e tecniche derivanti da esperienze nel servizio	Sono richieste alternativamente o conoscenze giuridiche o tecniche derivanti da esperienza nel servizio.
C) COMPLESSITA'		
Complessità	Presenza di attività che richiedono soluzioni complesse a causa di variabilità interna/esterna	Presenza di attività a media prefigurabilità che richiedono anche soluzioni specialistiche di medio valore
Relazioni interne	Presenza significativa di	Presenza significativa di
	relazioni di tipo organizzativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi complessi	relazioni di tipo collaborativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi
Relazioni esterne	Presenza significativa di relazioni propositive con istituzioni o utenti	Presenze significativa di relazioni collaborative o con istituzioni/organismi esterni
Totale complessivo		

Gli importi riportati nella suddetta tabella saranno proporzionalmente ridotti in ragione dell'ammontare delle risorse destinate a tale istituto in sede di accordo annuale sulla destinazione delle risorse decentrate (comma aggiunto con il CCDI 2020)

A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata ed erogata in ragione mensile.

La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, sarà oggetto di accordo in contrattazione

	decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei dirigenti, che abbiano un impatto economico sul fondo.	
Articolo 19	Indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies comma 2 È prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare: a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.	Art.70-quinquies comma2 CCNL 21/05/2018
Articolo 20	compensi previsti da disposizioni di legge: - incentivi funzioni tecniche - compensi ISTAT - compensi per avvocatura - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario - incentivi per il recupero evasione ICI - compensi incentivi tributi	Art. 68 comma 2 let. g) CCNL 21/05/2018 Art. 113, d.lgs. 50/2016 Art.70 ter CCNL 21.05.2018 Art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933 Art. 32, comma 40 DL 269/2003 Art. 59 comma 1, lett. p) D.Lgs. 446/1997 Art.1, comma 1090 L. 145/2018
Articolo 21	Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 D. Lgs. n. 50/2016. Il Comune di Taurisano è dotato di apposito regolamento sugli incentivi per funzioni tecniche, cui si rimanda	Art. 113 D. Lgs. n. 50/2016
Articolo 22	Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge a) proventi da sponsorizzazioni; b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali	Art. 43 Legge n. 449/1997, Art. 15, comma 1, lett. d) CCNL 1/4/1999 Art. 4, comma 4 CCNL 5/10/2001 Art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21/05/2018
Art. 23 - 26	Polizia Locale Indennità di servizio esterno: Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro (calcolo giornaliero). L'indennità di cui al comma 1 è quantificata in € 1,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.	Art. 56 quinquies CCNL 21/05/2018 Art. 56 sexies CCNL 21.05.2018 Art. 56 ter CCNL 21.05.2018 Art.22, comma 3-bis, DL n. 50/2017 Art. 72 CCNL 21/05/2018 Art. 208, commi 4 lett. c) e 5, D.

	Indennità di funzione polizia locale: Viene riconosciuta per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito unicamente al personale che: - svolga particolari funzioni formalmente assegnate ai sensi del vigente regolamento regionale; - tali funzioni devono essere espletate in una specifica struttura. Misure massime: a) Comandante del servizio/corpo di polizia Locale qualora non incaricato di Posizione Organizzativa max € 3.000/annui b) Vice comandante del servizio/corpo di polizia locale qualora non incaricato di Posizione Organizzativa e comunque agente appartenente al corpo incaricato di funzioni vicarie in assenza del Comandante del Corpo max € 2.000/annui c) Ufficiali che svolgano le più alte funzioni di coordinamento e controllo, attribuite con atto formale max € 1.500/annui d) Ispettori, in assenza sovraintendenti, in assenza assistenti, in assenza agenti che svolgano le funzioni di particolari responsabilità attribuite con atto formale max € 1.000/annui Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato: Trattasi di ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario. Gli oneri derivanti sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'ente Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada: Possono essere destinati alle seguenti finalità a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 CCNL 21.05.2018; c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina del l'art.67 comma 5 lett.b) CCNL 21.05.2018.	Lgs. n. 285/1992
Artt. 27 - 28	Disciplina delle Indennità di reperibilità e di turno	Art. 24 CCNL 21/05/2018 Art. 23 CCNL 21/05/2018
Articolo 29	Disciplina del Lavoro straordinario	Art. 14, comma 4 CCNL 01/04/1999 Art. 22 comma 2 CCNL 21/05/2018 Artt. 38 e 38-bis CCNL 14/09/2000 Art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) CCNL 21/05/2018

<table>
<tr><td>Articolo 30</td><td>Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale</td><td>Art. 53, commi 2, 4 e 8 CCNL 21/05/2018</td></tr>
<tr><td>Articolo 31</td><td>Salario accessorio del personale a tempo determinato</td><td>Art. 51 CCNL 21/05/2018</td></tr>
<tr><td>Articolo 32</td><td>Salario accessorio del personale a part-time</td><td>Artt. 53, 55 CCNL 21/05/2018/</td></tr>
<tr><td>Articolo 33</td><td>Telelavoro (lavoro a distanza)
Si stabilisce venga adottato specifico regolamento disciplinante la materia</td><td>Art. 1 CCNL 14/09/2000</td></tr>
<tr><td>Articolo 34</td><td>Welfare integrativo</td><td>Art. 72 CCNL 21/05/2018</td></tr>
<tr><td>Articolo 35</td><td>Altri istituti. Per quanto riguarda le seguenti materie si rimanda a specifici regolamenti:
- Part-time
- Orario di lavoro
- Banca delle ore
- Permessi
- Comitato Unico di Garanzia
- Diritto allo studio</td><td>Artt. da 22 a 27 CCNL 21/05/2018
Artt. da 31 a 49 CCNL 21/05/2018
Artt. da 53 a 56 CCNL 21/05/2018
Art. 38bis CCNL 14/09/2000</td></tr>
<tr><td>Articolo 36</td><td>Formazione e aggiornamento</td><td>Art. 49 ter CCNL 21/05/2018</td></tr>
<tr><td>Articolo 37</td><td>Sicurezza nei luoghi di lavoro</td><td>D. Lgs. n. 81/2008
Artt. 7, comma 4, lettera m) e 51 comma 6 CCNL 21/05/2018</td></tr>
<tr><td>Articolo 38</td><td>Disposizione finale</td><td></td></tr>
<tr><td>Articolo 39</td><td>Quantificazione delle risorse decentrate stabili, variabili soggette ai limiti e variabili non soggette ai limiti
<table>
<tr><th colspan="3">RISORSE STABILI
Art. 31, c. 2 CCNL 22/01/2004</th></tr>
<tr><th>Riferimento contrattuale</th><th>Contenuto</th><th>Importo</th></tr>
<tr><td>Art. 67 ccnl 21/05/2018</td><td>Unico importo consolidato</td><td>€ 171.174,44</td></tr>
<tr><td>Art. 67, c. 2, lett. a)</td><td>Quota di € 83,20 personale in servizio al 31/12/2015</td><td>3.577,60</td></tr>
<tr><td>Art. 67, c. 2, lett. b)</td><td>Differenziali posizioni di sviluppo</td><td>1.959,60</td></tr>
<tr><td>Art. 67, c. 2, lett. c)</td><td>Ria e assegni ad personam personale cessato</td><td>€ 2.916,60</td></tr>
<tr><td>Decurtazioni</td><td>1) Quota accessorio personale ATA:
€ 7.342,48
2) Quota forfetaria personale incaricato di P.O.
€ 11.435,00</td><td>€ 18.777,48</td></tr>
<tr><td colspan="2">Riduzione permanente del fondo anni 2011-2014 (D.L. 78/2010 – L. 122/2010 - art. 9, c. 2 bis)</td><td>€ 6.897,01</td></tr>
</table></td><td>Art. 31, c. 2 CCNL 22/01/2004
Artt. 67 e 68 CCNL 21/05/2018</td></tr>
</table>

1) Riduzione per eccedenza limite risorse stabili Anno 2010 - 2014 (eliminata tutta la RIA – derivante dalle cessazioni 2011-2014) = € 2.876,10 2) Per riduzione media personale in servizio anno 2014 rispetto al 2010 = N. 44,75 – 43,5 = 1,25 1,25 : 44,75 = 0,0279 Fondo 2010= 144.118,54 Percentuale riduzione fondo = 2,79% 144.118,54 x - 2,79%= 4.020,91	
TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2020 (1)	**€ 153.955,75**

RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE

Riferimento contrattuale	Contenuto	Importo
Art. 67, c. 3, lett. c	Risorse variabili soggette a limite (recupero evasione ICI)	€ 4.000,00
Art. 67, c. 3, lett. c	Risorse variabili soggette a limite (Incentivi funzioni tecniche ante 2018)	€ 000
Art. 67, c. 32, lett. d)	Frazioni RIA del personale cessato	€ 00,00
Art. 67, c. 4 ccnl 21/05/2018	Integrazione 1,2% monte salari 1997	€ 00,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE - ANNO 2020 (2)		**€ 4.000,00**

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE

Riferimento contrattuale	Contenuto	Importo
Art. 68, c. 1,ultimo periodo del ccnl 21/05/2018	Economie fondo anno precedente (da quantificarsi)	€ _____
Art. 67, c. 3, lett. c	Quote incentivi funzioni tecniche	€ 20.388,31
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE - ANNO 2020 (3)		**€ 20.388,31**

	TOTALE FONDO 2020 (1) +(2)+(3) RISORSE FISSE + VARIABILI **€ 178.344,06**	
Articolo 40	Utilizzo delle risorse stabili con riparto fra i diversi istituti previsti e calcolo della quota destinata alla produttività	
Articolo 41	Utilizzo delle risorse variabili: solo compensi ICI	
Articolo 42	Norme finali	

QUADRO SINTETICO DELLA APPLICAZIONE DELLA MERITOCRAZIA

Illustrazione sintetica dei criteri che presiedono alla erogazione della indennità di produttività.
Il Comune di Taurisano, in adempimento alle disposizioni dettate dal D.Lgs.150/2009, per quanto compatibili e obbligatorie, ha posto in essere un percorso volto alla riorganizzazione del sistema di valutazione del personale come di seguito sintetizzato:

- con Deliberazione della G.C. n. 36 del 23.03.2011 è stato approvato il Regolamento sul ciclo di gestione della performance e sull'istituzione e funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), successivamente modificato con Deliberazioni della G.C. n.105/2015 e n. 107/2015;
- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 20/01/2012, si è provveduto all'approvazione del nuovo sistema con nuovo sistema di valutazione e misurazione della performance ai sensi del D.lgs.150/2009, come modificato ed integrato con successiva deliberazione della G.C. n. 148 del 20/01/2012 e di cui si già concertato l'ulteriore modifica in itinere. Talle sistema di valutazione, utilizzato per quanto compatibile, anche nella valutazione del personale per l'anno 2011, è entrato in vigore, a regime, nell'esercizio 2012. Il sistema non prevede l'applicazione delle fasce di merito e di altri istituti non obbligatori per gli Enti locali della nostra dimensione.
- L'ente ha recentemente approvato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione dei dipendenti con D.G.C. n. 173 del 02/10/2019, che trova applicazione ai fini della valutazione dei responsabili di P.O. e del personale dipendente a partire dall'esercizio 2019.
- Il nuovo Sistema sostituisce quindi il precedente, valevole fino all'esercizio 2018, approvato con D.G.C. n. 4 del 20/01/2012.

L'attività contrattuale è stata improntata al rispetto dei seguenti principi:

- i compensi incentivanti (collettivi ed individuali) sono correlati ad incrementi della produttività e miglioramento quali-quantitativo dei servizi e/o al mantenimento di livelli quali- quantitativi in presenza di riduzione di personale;
- l'erogazione dei "compensi per la produttività" è subordinata alla valutazione individuale della prestazione, effettuata sulla base del vigente Sistema permanente di valutazione della performance;
- i compensi per la produttività sono corrisposti soltanto al termine del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi assegnati ai diversi centri decisionali in base al Piano degli Obiettivi /Piano delle performance, come validato dal competente OIV e approvato dalla giunta comunale.
- le valutazioni relative alle prestazioni e ai risultati dei dipendenti non incaricati di P.O. sono di competenza del Responsabile di Settore nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definite dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e sotto la supervisione dell'OIV che ogni anno valida il grado di raggiungimento degli obiettivi dei singoli settori, la valutazione dei Responsabili di Settore e la valutazione del Segretario comunale;
- il nuovo sistema di valutazione adottato dall'Ente è volto ad impedire che l'erogazione dei compensi per produttività avvenga in forma generalizzata e/o sulla base di automatismi comunque denominati.

Per ciò che attiene l'erogazione dei compensi accessori per l'anno 2018 si precisa che:
- Con D.G.C. n. 122 del 29/06/2018 è stato approvato il piano degli obiettivi/piano delle performance;
- l'OIV ha predisposto la relazione sulla valutazione della performance anno 2018, validando i risultati conseguiti da ciascun Settore e da ciascun Responsabile di P.O. e dal Segretario comunale in relazione agli obiettivi ad essi assegnati. La presa d'atto della relazione è stata effettuata con D.G.C. n. 137 del 30/07/2019;
- con Decreti Sindacali n. 10 e 11 del 29/08/2019 sono state definite le rispettive indennità di risultato per i responsabili e per il segretario comunale.
Si è infine provveduto alla liquidazione delle somme spettanti.

Illustrazione sintetica dei criteri che presiedono alla attribuzione delle progressioni orizzontali.
Le progressioni economiche orizzontali sono assegnate in modo selettivo.
Hanno diritto a partecipare alla selezione i dipendenti che hanno maturato almeno quattro anni di effettivo servizio nella posizione immediatamente precedente al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione, di cui almeno due maturati presso l'Ente. Ai fini della maturazione del quadriennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno; sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti.

Annualmente si definiscono le percentuali di dipendenti appartenenti alle diverse categorie che potranno beneficiare delle PEO, fermo restando il rispetto dei principi dettati dai vigenti CCNL e dalla specifica normativa di riferimento e con arrotondamento all'unità superiore nel caso di percentuali superiori allo 0,5% (da 0,51%).
Viene in ogni caso garantita la progressione per almeno una unità per ogni categoria.
Le graduatorie sono formate sulla base della valutazione media degli ultimi tre anni, attribuendo (limitatamente alle valutazioni fino all'anno 2018) peso 1 al punteggio conseguito nel "grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati" e peso 2 al punteggio attribuito alle competenze ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
A partire dall'anno 2019 (in cui entrerà in vigore il nuovo sistema di misurazione e valutazione della Performance) le valutazioni valide ai fini delle PEO sono quelle scaturenti dalla scheda di valutazione individuale.
A parità di punteggio prevarrà il dipendente che ha maturato maggiore anzianità nella Posizione Economica in godimento; in caso di ulteriore parità prevarrà il dipendente che ha realizzato la migliore valutazione nella annualità più recente e, in caso di ulteriore parità, il dipendente più anziano.
L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:
a) La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Responsabile delle risorse umane, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 10 (dieci) giorni. L'avviso è comunque portato a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con comunicazioni interne che assicurino adeguata diffusione. Nell'avviso è specificata la percentuale degli aventi diritto distinti per categoria di appartenenza.
b) I dipendenti interessati possono presentare, entro i termini assegnati nell'avviso, apposita domanda. I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
c) I dipendenti che avranno fatto domanda di partecipazione saranno valutati sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio.
d) Per ogni dipendente che abbia fatto istanza, a cura del Responsabile del servizio personale, è compilata una scheda preceduta da un colloquio con l'interessato;
e) Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda in segno di accettazione del punteggio assegnatogli;
f) In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 5 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile decide in via definitiva;
g) Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai commi precedenti, è definita ed approvata la graduatoria e sono comunicati gli esiti ai diretti interessati;
h) Attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCDI che prevede l'attivazione dell'istituto.
6. Casi particolari:
a) Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo triennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti.
b) In tutti i casi in cui un dipendente di Cat. D, fermo restando l'inserimento dello stesso nella graduatoria della categoria di inquadramento, sia incaricato di P.O. per un parte dell'anno, ai fini della progressione si prenderà come riferimento annuale esclusivamente la valutazione più favorevole al dipendente, eventualmente armonizzata e riproporzionata secondo i parametri utilizzati per la specifica categoria di inquadramento.
c) Nell'ipotesi in cui un dipendente ha prestato nel corso dell'anno servizio in più di un settore (sia per assegnazione parziale sia per effetto di mobilità interna) la valutazione annuale sarà determinata tenuto conto della media delle singole valutazioni.
Il sistema sopra descritto dovrà raccordarsi con il sistema generale di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti di cui al D.Lgs. 150/2009. Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.
Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle

necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è sottoscritto il contratto integrativo, ovvero 1° gennaio di ciascun anno del triennio contrattuale integrativo.

Per ulteriori dettagli circa la formazione del fondo e l'utilizzo delle risorse stabili e variabili, si rinvia ai contenuti dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo e alla relazione tecnico finanziaria.

Come per i precedenti contratti, dopo la firma del CCDI 2020 definitivo, si provvederà alla pubblicazione permanente, sul sito istituzionale dell'Ente, nella nuova sezione "amministrazione trasparente" dei seguenti documenti:

- contratto decentrato integrativo, definitivamente siglato;
- relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria;
- certificazione del Revisore dei Conti del Comune di Taurisano;
- schede informative 2 e tabella 15 del Conto Annuale dopo la relativa trasmissione nei termini assegnati.

Taurisano, lì 21/10/2020

Il Responsabile del Settore
Dr. Rocco Schiavano

Firmato digitalmente da: Rocco Schiavano
Organizzazione: COMUNE DI TAURISANO/81000230755
Data: 21/10/2020 07:14:50