



COMUNE DI MARSCIANO
(Provincia di Perugia)

* * *

LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO

Nota metodologica: La relazione è preparata dal settore personale del comune; è attestata dal collegio dei revisori dei conti, è pubblicata sul sito internet del comune ed è trasmessa all'Aran ed al CNEL unitamente al contratto decentrato.

MODULO 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza	- Triennio 2019-2021- Contratto integrativo Normativo - 1.1.2019 -31.12.2019 Contratto Integrativo parte economica	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: - Dr.ssa Cinzia Stefanangeli : Segretario Generale - Dr.Lucia Padiglioni - Dr. Sabrina Chiappinelli Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: - CIGIL FP - UIL FP - CISL FP - CSA Organizzazioni sindacali firmatarie: - CGIL FP - UIL FP - CISL FP - CSA	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Contratto decentrato integrativo -normativo (applicazione CCNL 21.5.2018) a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione del Collegio dei revisori dei Conti
		Nessun rilievo è stato effettuato dal Collegio dei revisori dei Conti
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso	È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009- Deliberazione G.C. N 13 DEL 31.1.2019

di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019/2021. (PTPCT 2019-2021), previsti dalla Legge n.190 del 6 novembre 2012 e dal D. Lgs. N. 33/2013 come modificato con D. Lgs. n. 97/2016 e smi - GC N 6 DEL 24.1.2019
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 e successive m.i.
	La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6) del D.Lgs. n. 150/2009.

Eventuali osservazioni

Presso questo Ente è stata attivata una procedura di “Verifica amministrativo Contabile” da parte del Ministero dell’Economia e delle Finanze, Ispettorato Generale di Finanza, riguardante, tra l’altro, la spesa del personale e tutti gli istituti ad essa connessi compresi la determinazione e distribuzione del Fondo risorse decentrate.

Con deliberazione G.C. n. 218 del 12.7.2011 , l’organo esecutivo ha dato mandato al responsabile del settore personale, di effettuare una puntuale verifica della costituzione dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti relativi agli anni dal 1995 (D.P.R. 333/1990) ad oggi, in funzione di un controllo specifico sulla prima costituzione del fondo stesso, sulla quale il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole con verbale n. 22 del 6 dicembre 2011.

Con determinazioni del responsabile del settore personale del 26.4.2012 si è provveduto ad adottare i seguenti atti dichiarativi di natura ricognitiva, ai quali sono allegati, quale parte integrante e sostanziale, i prospetti di ricognizione e ricostituzione dei fondi di alimentazione delle risorse di finanziamento del salario accessorio dei dipendenti:

- n. 161 del 26.4.2012: dall’anno 1995 al 2003;
- n. 162 del 26.4.2012: dall’anno 2004 al 2010;
- che In ordine agli atti suddetti hanno espresso parere favorevole il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 30 del 26 aprile 2012, e la Giunta Comunale con determinazione n. 171 del 26.4.2012.

Con nota conclusiva del MEF, assunta al protocollo di questo Comune in data 6/3/2015 al prot. n. 5777, il Ministero ha comunicato “di ritenere conclusa, per quanto di competenza, la presente trattazione, rimettendo alle valutazioni della Magistratura contabile le questioni in argomento”. La Giunta Comunale con determinazione n. 154 del 8/5/2015 ha approvato le linee di indirizzo dell’azione amministrativa, stabilendo di dover procedere all’applicazione della sanatoria prevista dal DL 16/2014, dando mandato al Responsabile di predisporre gli atti, nonché di procedere al recupero delle somme non riguardanti il Fondo risorse decentrate.

Con determinazione dirigenziale n. 371 del 27/5/2015, si è provveduto all’applicazione della sanatoria al fondo risorse decentrate di cui all’art., 4 del Decreto legge n. 16/2014 convertito in legge n. 68/2014.

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 81 del 28/5/2015, ha provveduto all’approvazione del Piano triennale di razionalizzazione delle spese, ai sensi e per gli effetti dell’art. 4, comma 2, del DL 16/2014 con la quale si da conto delle misure di recupero intraprese.

Nella stipula del presente Contratto integrativo decentrato si fa pertanto riferimento alle risultanze della suddetta procedura adeguando le singole poste alla loro entità ridefinita in conformità ai rilievi mossi al riguardo nell’ambito della citata “verifica amministrativo Contabile” da parte del Ministero dell’Economia e delle Finanze così come esplicitato nella citata deliberazione n. 371 del 27.5.2015.

MODULO 2: Illustrazione dell' articolato del contratto decentrato integrativo

Il presente Contratto Decentrato integrativo si configura quale "Contratto integrativo normativo" per il triennio 2019-2021 ed economico per l'anno 2019 e viene stipulato con la finalità di dare concreta attuazione al CCNL 21.5.2019 nonchè di rendere conto della programmazione delle risorse contrattate in sede locale con specifico riferimento, per la parte economica , all'anno 2019.

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

CAPO I – INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA

Art. 1 – Finalità e principi

Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione

CAPO II - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (C.D. PRODUTTIVITÀ)

Art. 3 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

Art. 4 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

CAPO III – LE ALTRE INDENNITÀ

Art. 5 - Indennità per le condizioni di lavoro

Art. 6 - Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatario degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018

Art. 7 - Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

Art. 8 – Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

Art. 9 – Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo

Art. 10 - Criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 113 del [D.Lgs. n. 50/2016](#)

Art. 11 - Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Imu

Art. 12 - Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati

Art. 13 - Piani di razionalizzazione e risparmio

Art. 14 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate erogazione della indennità di turno (eventuale)

Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Art. 16 - Decurtazione indennità di risultato delle PO e compensi per produttività complessivi

CAPO IV – LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 17 - Le progressioni orizzontali

CAPO V - IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18 - La flessibilità oraria

Art. 19 - La Banca delle Ore

Art. 20 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

Art. 21 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10% (eventuale)

Art. 22 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Art. 23 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

Art. 24 - I piani di welfare integrativo

CAPO VI – LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Art. 25 - Integrazione della parte variabile del fondo

CAPO VII - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 26- Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 27 - Norme finali

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, come analiticamente descritte nella relazione tecnico-finanziaria sono le seguenti

Nuove progressioni economiche	50.000,00	Vedi illustrazione seguente
Produttività	107.195,82	Vedi illustrazione seguente
Particolari responsabilità art. 70 quinquies comma 1, ccnl 21.5.2019	14.617,61	Il 15% della produttività individuale, come determinata ai sensi dell'art. 6, comma 13, del CID è assegnato alle unità organizzative in maniera proporzionale al budget assegnato
Turno	14.000,00	Personale Corpo Vigili Urbani
Specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2, ccnl 21.5.2019	1.520,00	Personale Ufficio anagrafe
Disagio	0,00	
Rischio	0,00	
Reperibilità	1.500,00	Personale Ufficio anagrafe
Maneggio valori	450,00	Maneggio valori
Personale docente ed educativo asili nido	3.050,00	Personale educativo asilo nido
Servizio esterno vigili urbani	4.000,00	Personale vigile urbano
Altre indennità		

Si procede di seguito all'illustrazione delle singole destinazioni specificando gli effetti attesi sulla qualità e quantità dei servizi erogati con particolare riferimento al piano delle performance.

- Progressioni orizzontali

L'art. 17 del Contratto Integrativo Decentrato 2019-2021 disciplina nel modo seguente i criteri per l'attivazione delle Progressioni orizzontali:

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale non superiore al 50% per ogni categoria.
2. La loro decorrenza è fissata al 1 gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione, sono effettuate in modo distinto per ognuna delle categorie e possono essere effettuate anche in modo distinto per ognuna delle articolazioni organizzative dell'ente.
3. I criteri che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21.5.2018 sono i seguenti:
 - a) È richiesto come requisito un'anzianità di servizio, anche presso altri enti, al 31 dicembre dell'anno precedente di servizio di ventiquattro mesi nella posizione immediatamente precedente.
 - b) Essa è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente, tale graduatoria può anche essere formata per ogni singola struttura;
 - c) La graduatoria viene formata utilizzando la valutazione della performance ricevuta nel triennio precedente, nel caso in cui la valutazione non sia stata effettuata per assenza o altre ragioni, vengono utilizzate quelle effettuate immediatamente negli anni precedenti;
 - d) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
 - e) In vigore del presente contratto 2019-2021 dopo la prima progressione è prevista un'anzianità minima nella posizione rivestita di 36 mesi.
4. Si prevedono nell'arco di vigenza del presente contratto, a decorrere dal 2019, progressioni economiche di carriera per un importo annuo pari ad euro 50.000,00, eventuali economie verranno riattribuite, modificando i budgets iniziali, a beneficio della totalità dei dipendenti.

- **Produttività :**

La riforma Brunetta, codificata con il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante norme sull'attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, pone degli obiettivi che ruotano intorno alla organizzazione e valutazione delle *performance* individuali e collettive, alle quali viene ancorata una disciplina innovativa della premialità e una altrettanto innovativa riforma delle ipotesi di responsabilità e di controllo.

La premialità viene collegata al raggiungimento di obiettivi che devono essere esplicitati dall'Amministrazione Comunale e valutati in ordine al grado di raggiungimento delle finalità prefissate ed alla qualità del contributo individuale da ciascuno prestato.

La missione comunale, nel quadro del mandato istituzionale, viene posta in essere tramite un disegno strategico complessivo e coerente che attua le finalità dell'Amministrazione Comunale attraverso il conseguimento degli obiettivi operativi e gestionali.

I documenti che maggiormente rilevano nel definire la struttura a cascata degli obiettivi sono il programma di mandato, il DUP, il piano esecutivo di gestione e il Piano dettagliato degli obiettivi. Il programma di mandato identifica le aree strategiche e gli obiettivi finalizzando gli interventi alle esigenze della collettività e ai bisogni ed alle aspettative dei cittadini.

Il **Documento Unico di Programmazione** riveste un ruolo fondamentale nel rinnovato processo di programmazione, gestione e controllo degli enti locali previsto dalla recente riforma ordinamentale, in quanto costituisce l'anello di congiunzione tra le attività programmatiche poste

alla base del mandato amministrativo e l'affidamento di obiettivi e risorse ai responsabili dei servizi che avviene con l'approvazione **del Piano Esecutivo di Gestione**.

Con IL DUP, si identificano le risorse e gli obiettivi operativi assegnati ai diretti responsabili di Area.

Il raccordo tra le linee programmatiche e le linee operative relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato viene realizzato attraverso il Piano delle Performance.

Con il DUP, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale **N 13 DEL 30.3.2019**, con il Bilancio di Previsione 2019 (approvato con deliberazione del Consiglio Comunale **N 14 DEL 30.3.2019** unitamente al Bilancio Pluriennale 2019-2021), con il Piano Esecutivo di Gestione, approvato con deliberazione della Giunta Comunale **n. 60 del 18.4.2019** e con il Piano della Performance anno 2019, approvato con deliberazione della Giunta Comunale **n. 13 del 31.1.2019**, sono stati fissati gli indirizzi generali per la definizione del complesso delle risorse decentrate per la contrattazione integrativa del comparto del personale senza qualifica dirigenziale.

Il legislatore considera il DUP il documento che riveste maggiore importanza nella definizione degli indirizzi da cui si evincono le scelte strategiche e programmatiche.

Gli obiettivi gestionali, infatti, non costituiscono che una ulteriore definizione dell'attività programmatica definita già nei programmi definiti nel DUP nei quali sono state evidenziate le azioni ed i programmi da realizzare nel corso del triennio.

Per gli organismi gestionali dell'ente locale il DUP indica anche gli obiettivi che si intendono raggiungere, sia in termini di bilancio che in termini di efficacia, efficienza ed economicità del servizio.

Ciascun programma, in ragione delle esigenze di gestione connesse tanto alle scelte di indirizzo quanto ai vincoli (normativi, tecnici o strutturali), riveste, all'interno del contesto di programmazione, una propria importanza e vede ad esso associati determinati interventi di spesa, che ne misurano l'impatto sia sulla struttura organizzativa dell'ente che sulle entrate che lo finanziano.

La spesa complessiva, viene proposta in un'ottica funzionale, rappresentando il totale di spesa per missione.

Le missioni rappresentano le funzioni principali e gli obiettivi strategici perseguiti dalle amministrazioni pubbliche territoriali, utilizzando risorse finanziarie, umane e strumentali ad esse destinate, e sono definite in relazione al riparto di competenze di cui agli articoli 117 e 118 del Titolo V della Costituzione, tenendo conto anche di quelle individuate per il bilancio dello Stato.

La Sezione Strategica del DUP sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 comma 3 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'ente, mentre la Sezione Operativa individua, per ogni singola missione, i programmi che l'ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici definiti nella SeS. Per ogni programma, e per tutto il periodo di riferimento del DUP, individua e declina gli obiettivi operativi annuali da raggiungere, che trovano il loro riscontro gestionale nella formulazione del PEG.

Il DUP è trasmesso, unitamente al PEG e al Piano della Performance, ai Responsabili assegnatari di Posizione Organizzativa, per la compiuta realizzazione degli obiettivi in essa individuati.

Il raggiungimento degli obiettivi indicati nel DUP e nel Piano della Performance costituiscono elemento di verifica e misurazione nel sistema permanente di valutazione dei dipendenti sia per il personale delle categorie sia per il personale incaricato di posizione organizzativa. Il grado di raggiungimento dell'obiettivo e la qualità della partecipazione individuale costituiscono gli elementi principali per la valutazione necessaria all'attribuzione del compenso per la produttività.

Il raccordo tra le linee programmatiche e le linee operative relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato viene realizzato attraverso il Piano delle Performance.

Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni dell'Amministrazione, dei responsabili e dei dipendenti.

Gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente.

Il Piano della Performance **individua quindi nella sua interezza** la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione **della performance organizzativa e della performance individuale.**

Il Piano triennale della Performance 2019-2021, contenente gli obiettivi strategici di PEG e gli obiettivi premianti per l'anno 2019, è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del **31.1.2019** e pubblicato sul sito internet istituzionale.

Il Piano delle Performance prevede le seguenti tipologie di obiettivi:

1- Obiettivi strategici di mandato: sono gli obiettivi che derivano dal Programma di Mandato del Sindaco, aventi durata quinquennale.

Annualmente vengono declinati come **Obiettivi Strategici definiti dal DUP**: Il Documento unico di programmazione individua, per ogni singola missione, i programmi che l'ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici definiti nella Sezione Strategica (SeS). Per ogni programma, e per tutto il periodo di riferimento del DUP, individua e declina gli obiettivi operativi annuali e pluriennali da raggiungere, che trovano il loro riscontro gestionale nella formulazione del PEG. Sono predisposti dalla Giunta, assegnati in sede di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione a ciascun Dirigente e rappresentano uno degli elementi della valutazione della Performance Organizzativa dell'Ente.

2- Obiettivi Strategici prevenzione corruzione: Il Piano Esecutivo di Gestione, il Piano degli Obiettivi ed il Piano della Performance (PEG/PDO/PP), uniti organicamente in un unico documento approvato dalla Giunta comunale sulla base di quanto disposto dal Documento Unico di Programmazione e Bilancio di Previsione annuale e pluriennale, deve essere strettamente connesso ed integrato con il PTPC/PTT. Tale integrazione è volta a garantire la piena ed effettiva conoscibilità e comparabilità dell'agire dell'Ente.

A tal fine, in sede di predisposizione annuale del PEG/PDO/PP vengono inseriti specifici obiettivi in materia di anticorruzione e di trasparenza, muniti di indicatori oggettivi e misurabili, livelli attesi e realizzati di prestazione e criteri di monitoraggio, per consentire ai cittadini di conoscere, comparare e valutare in modo oggettivo e semplice l'operato dell'Ente.

Costituiscono obiettivi strategici per il 2019 comuni a tutte le aree:

1- L'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza approvato con deliberazione della Giunta Comunale GC N 6 DEL 24.1.2019 secondo le tempistiche e modalità previste nel Piano e nell'allegato trasparenza.

Garantire l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013 dell'area di competenza, secondo quanto specificato nella sezione trasparenza del Piano. Per quanto concerne gli obblighi di trasparenza il responsabile deve verificare che la pubblicazione sia andata a buon fine. L'obiettivo ricomprende la proposta al RPCT di adeguamento delle misure di prevenzione a seguito della modifica dei processi o dell'entrata in vigore di nuove normative.

2- Aggiornamento e approvazione Piano della Prevenzione della Corruzione.

La legge n. 190 del 6 Novembre 2012, la cosiddetta "Legge Anticorruzione", ha introdotto per la prima volta nel nostro paese un sistema organico di prevenzione della corruzione e dell'illegalità

all'interno della Pubblica Amministrazione, la cui strategia d'implementazione si articola su due livelli:

1 - Livello Nazionale: Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) è costruito dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) sulla base delle Linee di Indirizzo del Comitato Interministeriale.

2 - A Livello Decentrato:

- La nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza (RPCT)

- Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza (PTPCT) che deve essere elaborato sulla base del PNA e successivi aggiornamenti.

3- Obiettivi Premianti: sono riferiti a progetti di natura non ordinaria o, comunque, di miglioramento, vengono concordati prima dell'inizio dell'esercizio; hanno durata prevalentemente annuale, sono proposti dai Responsabili di Area, approvati dalla Giunta in sede di adozione del Piano delle Performance e rappresentano uno dei componenti della valutazione della Performance Individuale.

-Turno, Disagio, Reperibilità, Maneggio Valori, Personale docente ed educativo asilo nido, specifiche responsabilità, servizio esterno vigili urbani

La disciplina è dettata dall'articolato del nuovo CCNL sottoscritto in data 21.5.2019 ed attiene alla specifica organizzazione degli uffici e dei servizi comunali dettata dal Regolamento di riferimento unitamente agli atti dirigenziali di gestione ed ottimizzazione delle risorse.

La quantificazione delle risorse trova altresì riscontro nelle norme contenute nel Contratto Decentrato Integrativo Normativo in corso di definizione.

- **Altre Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Progressioni economiche già attribuite	109.477,00	Progressioni economiche già attribuite
Indennità di comparto (quote a carico del fondo)	29.500,00	Indennità di comparto (quote a carico del fondo)
Altre destinazioni	00,00	Incentivo funzioni tecniche Art. 113 del D.lgs 50/2016 =====
	5.401,75	Importo In corso di definizione
	860,00	RECUPERO ICI
		Compensi ISTAT

QUADRO SINTETICO DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019				
		STABILI	VARIABILI	TOTALE
ART.68 CCNL 21.5.2018 - IMPIEGO FONDO				
FONDO PRODUTTIVITA' 2019		307.998,57	33.573,61	341.572,18
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	109.477,00			
PROGRESSIONE ORIZZONTALE		109.477,00		
INDENNITA' DI COMPARTO		29.500,00		
INDENNITA' ART.68 CCNL 21.5.2019		19.000,00		
- indennità di turno e turno festivo personale vigilanza urbana	14.000,00			
- indennità di reperibilità personale ufficio anagrafe	1.500,00			
- indennità di maneggio valori	450,00			
- indennità personale educativo asilo nido	3.050,00			
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' - ART. 70 quinquies CCNL 21.5.2019, comma 2				
anagrafe stato civile (n.4+1/3)		1520		
Servizio esterno Vigili Urbani-art. 56 quinquies CCNL 21.5.2019		4.000		
PROGRESSIONI		50.000		
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA C- Specifiche disposizioni di legge				
Incentivo progettazione				
Uf. Tributi -ici - cap.2894 cc.140		5.401,75		
ISTAT cap 3170/355 imp 651-652		860,00		
SOMME DESTINATE ALTA PROFESSION.		0		
totale			219.758,75	
PRODUTTIVITA'			121.813,43	
TOTALE			341.572,18	

QUADRO SINTETICO DELLA APPLICAZIONE DELLA “MERITOCRAZIA”

Illustrazione sintetica dei criteri che presiedono alla erogazione della indennità di produttività

La valutazione delle performance individuali ed organizzative è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa. La erogazione delle indennità legate alla performance è uno strumento finalizzato al raggiungimento di tali fini.

Nell'ambito della valutazione delle performance si tiene adeguatamente conto del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore.

Viene garantita la più ampia trasparenza, nel rispetto dei vincoli dettati per la tutela della riservatezza dei dati personali, del processo di valutazione e dei suoi esiti. Delle scelte che sono compiute nell'ambito del processo di valutazione è data tempestiva comunicazione ai soggetti interessati e/o ai destinatari.

Nella valutazione si tiene adeguatamente conto dei giudizi espressi dai cittadini e dagli utenti sulla qualità dei servizi erogati da parte dell'ente

La giunta adotta annualmente il piano delle performance, che ha una valenza triennale, in coerenza con le previsioni contenute nelle specifiche Linee Guida definite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e tenendo conto degli esiti delle valutazioni intermedie dell'anno precedente ovvero, ove già completate, degli esiti delle valutazioni dell'anno precedente. In esso sono indicati gli obiettivi di performance, sia essa organizzativa che individuale, sia generale che specifica, che l'ente intende raggiungere, in coerenza con i propri documenti programmatici, nel corso del triennio, con una articolazione e specificazione annuale. In tale ambito il Nucleo di Valutazione propone alla Giunta l'assegnazione del peso ai singoli obiettivi. Contestualmente il Nucleo di Valutazione propone alla Giunta la individuazione degli indicatori per la valutazione delle competenze professionali, manageriali e dei comportamenti organizzativi dei responsabili.

Nel corso dell'esercizio il Nucleo di Valutazione dà luogo al monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalando le criticità e richiedendo alla giunta, se del caso, la modifica degli stessi, del che viene dato conto nella valutazione della performance.

Alla fine di ogni esercizio il Nucleo di Valutazione dà corso alla valutazione del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati, compresi quelli assegnati dai responsabili ai dipendenti, nonché ove richiesto da parte del sindaco, dell'attività svolta dal segretario e/o dal direttore generale.

Il Nucleo di Valutazione effettua sulla base degli esiti del controllo di gestione e delle relazioni presentate dai responsabili ed asseverate dal Sindaco e/o dall'assessore di riferimento, la valutazione della performance individuale e di quella organizzativa, nonché delle competenze professionali, manageriali e dei comportamenti organizzativi, dandone informazione ai responsabili perché possano effettuare la valutazione dei collaboratori. La valutazione dei responsabili viene completata una volta che gli stessi avranno effettuato la valutazione dei collaboratori.

Gli esiti delle valutazioni, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi, sono rendicontati annualmente e trasmessi agli organi di indirizzo politico amministrativo ed ai revisori dei conti. Essi sono illustrati nel corso della giornata della trasparenza, ne viene garantita la pubblicazione sul sito e sono trasmessi ai soggetti sindacali ed alle associazioni dei cittadini accreditate presso l'ente.

Sulla base degli esiti delle valutazioni sono ripartite le incentivazioni della performance, con riferimento in primo luogo alla indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa, nonché alla produttività del personale ed agli altri istituti previsti dal legislatore nazionale e dai contratti collettivi.

Degli esiti delle valutazioni si tiene conto nelle progressioni economiche, nelle progressioni di carriera, nell'attribuzione degli incarichi di responsabilità e nel conferimento degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa. Degli eventuali esiti negativi della valutazione si tiene conto nell'accertamento delle responsabilità dirigenziali e disciplinari.

Non si dà corso alla erogazione delle indennità per segretari, posizioni organizzative e dipendenti che hanno avuto irrogate nell'anno cui la stessa si riferisce sanzioni disciplinari superiori alla sospensione oltre 2 mesi ovvero, in alternativa, che abbiano comportato la sospensione dal servizio, anche cautelare. Nel caso di condanne penali non si dà corso alla erogazione della indennità relativamente all'anno della condanna.

Non si dà corso alla erogazione delle indennità per segretari, posizioni organizzative e dipendenti che nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo superiore a 6 mesi.

Gli incentivi di produttività sono attribuiti in base ai criteri selettivi di valutazione dell'impegno e della qualità della prestazione come declinate nell'approvando regolamento di valutazione della performance ed in particolare:

- Indicatori Performance organizzativa
- Indicatori Performance individuale
- Indicatori competenze manageriali per i titolari di Posizione organizzativa
- Indicatori di comportamenti organizzativi

Per quanto premesso si attesta la coerenza dei suddetti criteri con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Differenziazione in percentuale dei compensi per la produttività erogati nel corso dell'anno

Le percentuali di differenziazione dei compensi per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi per l'anno 2017, liquidati nell'anno 2018, sono state le seguenti:

Ammontare dei Premi conseguiti dai dipendenti nell'anno 2017

Posizioni organizzative		
--------------------------------	--	--

n. dipendenti	categoria	valore complessivo dei premi distribuiti
12	cat. D	€ 2.620,34
Ammontare delle risorse effettivamente erogate		€ 31.444,10
Ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato		€ 31.444,10

Personale delle categorie			
----------------------------------	--	--	--

n. dipendenti	categoria	valore complessivo dei premi distribuiti	valore medio
1	cat. A	€ 864,63	€ 864,63
9	cat. B	€ 15.724,43	€ 1.747,16
41	cat. C	€ 69.113,48	€ 1.685,69
26	cat. D	€ 45.692,35	€ 1.757,40

Ammontare delle risorse effettivamente erogate		€ 131.394,89
Ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato		€ 131.394,89

GRADO DI DIFFERENZIAZIONE NELL'UTILIZZO DELLA PREMIALITA' ANNO 2017

Posizioni organizzative				
entità del premio	=> al 99%	compreso tra il 90% e il 99%	compreso tra il 60% e il 89%	<= al 60%
n. dipendenti	2	10	0	0
valore percentuale	16,67%	83,33%	0,00%	0,00%

Personale delle categorie				
entità del premio	=> al 99%	compreso tra il 90% e il 99%	compreso tra il 60% e il 89%	<= al 60%
n. dipendenti	13	58	5	1
valore percentuale	16,88%	75,32%	6,49%	1,30%

Illustrazione sintetica dei criteri che presidono alla attribuzione delle progressioni orizzontali:

Le progressioni sono effettuate in modo selettivo in base ai seguenti criteri di valutazione indicati nell'art. 17 del CID:

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale non superiore al 50% per ogni categoria.
2. La loro decorrenza è fissata al 1 gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione, sono effettuate in modo distinto per ognuna delle categorie e possono essere effettuate anche in modo distinto per ognuna delle articolazioni organizzative dell'ente.
3. I criteri che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21.5.2018 sono i seguenti:
 - f) È richiesto come requisito un'anzianità di servizio, anche presso altri enti, al 31 dicembre dell'anno precedente di servizio di ventiquattro mesi nella posizione immediatamente precedente.
 - g) Essa è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente, tale graduatoria può anche essere formata per ogni singola struttura;
 - h) La graduatoria viene formata utilizzando la valutazione della performance ricevuta nel triennio precedente, nel caso in cui la valutazione non sia stata effettuata per assenza o altre ragioni, vengono utilizzate quelle effettuate immediatamente negli anni precedenti;

- i) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
 - j) In vigenza del presente contratto 2019-2021 dopo la prima progressione è prevista un'anzianità minima nella posizione rivestita di 36 mesi.
4. Si prevedono nell'arco di vigenza del presente contratto, a decorrere dal 2019, progressioni economiche di carriera per un importo annuo pari ad euro 50.000,00, eventuali economie verranno riattribuite, modificando i budgets iniziali, a beneficio della totalità dei dipendenti.

% dei dipendenti rispetto a coloro che hanno i titoli per partecipare che hanno ottenuto nell'anno progressioni orizzontali
--

Non sono state programmate progressioni orizzontali a valere nell'anno 2018 mentre per il 2019 non sono state ancora avviate le relative procedure.

Marsciano lì 16.5.2019

*Il Responsabile Area Bilanci Contabilità
Risorse Umane
Dr.ssa Sabrina Chiappinelli*