

Relazione illustrativa sull'ipotesi di Contratto integrativo economico per l'anno 2022.

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto		
Modulo 1 - Scheda 1.1 <i>Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge</i>		
Data di sottoscrizione	20/12/2022	
Periodo temporale di vigenza	Un anno	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott. Giulio Nardi (Segretario comunale) Componenti: Rag. Franchini Alessio (Resp. Area Economico-finanziaria) Dott. Nicola Magni (Resp. Area di vigilanza) Dott.ssa Elena Tozzi (Resp. Risorse Umane) Organizzazioni Sindacali CGIL-fp/Enti Locali Sig.r Simone Pizzichi CISL/FP Sig.r Guido Petreni UIL/FPL..... DICCAP-SULPM..... Rappresentanza sindacale unitaria: Sig.ra Biondi Paola (Coordinatore) Sig.r Buonomini Marco Sig.r Donati Francesco Sig.ra Grassini Paola Sig.r Piccini Fabrizio Sig.r Rinaldi Federico	
Soggetti destinatari	Tutto il personale del Comune di Colle di Val d'Elsa con rapporto a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part-time, anche se comandato o distaccato inquadrato nelle categorie A, B, C, D ed in contratti di formazione lavoro.	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Ripartizione delle risorse destinate al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2022.	
procedur ale e degli atti propede	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della	Il collegio dei revisori in data _____ ha certificato sull'attendibilità dei costi quantificati per l'accordo e sulla compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio.

	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	=====
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.</i> <i>Si, per l'anno 2022 il Piano delle performance è stato adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 14/04/2022.</i>
		<i>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 (tale articolo è stato abrogato con l'art. 53, comma 1, lett. i) d.lgs. n. 33/2013).</i> <i>L'obbligo è assolto con l'indicazione, nell'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 85 del 28/04/2022.</i>
		<i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 (articolo abrogato dall'art. 53, comma 1, lett. i) del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33),</i> <i>L'obbligo è assolto con l'indicazione, nell'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 85 del 28/04/2022.</i>
		<i>La Relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</i> <i>Il Comune non ha istituito l'Organismo indipendente di valutazione e si avvale del nucleo indipendente di valutazione ai fini della validazione della relazione sulla performance, comunque approva annualmente la relazione finale svolta dal nucleo indipendente di valutazione. La relazione relativa all'anno 2021 è stata validata come da verbale 2/2022.</i>
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal Contratto integrativo

Con l'accordo per il riparto delle risorse decentrate, si definiscono i valori di utilizzo e destinazione del fondo per le risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2022, di cui all'art. 68 del CCNL 21.05.2018. Viene riportato l'ammontare complessivo del suddetto fondo distinto in risorse stabili e risorse variabili, dando atto delle decurtazioni effettuate ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010 e dell'art. 23 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

Si precisa che l'importo è al netto degli oneri riflessi e dell'Irap, che fanno comunque carico al bilancio comunale.

Le parti prendono atto che con determinazione dirigenziale n. 741 del 13/12/2022 è stato costituito il Fondo per il salario accessorio per l'anno 2022, come riportato nell'ipotesi di accordo per il riparto delle risorse destinate al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2022, suddiviso fra risorse stabili e variabili, come di seguito:

Descrizione	Importi
Parte stabile	€ 344.571,77
Parte variabile	€ 101.583,92
Totale fondo	€ 446.155,69

Delle risorse stabili la somma complessiva di euro 204.000,00 è destinata all'erogazione dei trattamenti economici determinati in valori fissi in base ai contratti nazionali di lavoro già corrisposti nel corso dell'anno unitamente al trattamento fondamentale; oltre alla somma di euro 443,10 avente destinazione vincolata art. 19, comma 1, CCNL 1.4.1999 (riclassificazione vigili) ed alla somma di euro 11.495,99 con vincolo di destinazione per conferimento di posizioni organizzative, per un totale complessivo di risorse non disponibili alla contrattazione decentrata di **euro 215.939,09**.

La rimanente somma di **euro 128.632,68** viene invece destinata con il presente contratto integrativo.

Le risorse variabili pari ad **€ 101.583,92** sono ripartite tra risorse variabili per € 46.453,92 e variabili a destinazione vincolata per € 55.130,00.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse di cui sopra vengono utilizzate come da quadro sintetico che segue:

ANNO 2022 - RIPARTIZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO		
	RIPARTO RISORSE STABILI	
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio già attribuite	€ 129.000,00
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio da attribuire nell'anno in corso	€ 16.000,00
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 33 comma 4 - Indennità di comparto: importi da riconoscere al personale dipendente	€ 51.000,00

CCNL 14/9/2000 e CCNL 5/10/2001	art. 31 comma 7 ccnl 14/9/2000 e art. 6 ccnl 5/10/2001 - Indennità nido	€ 8.000,00
	sub. totale 1	€ 204.000,00
art. 19, comma 1, CCNL 1.4.1999	Destinazione vincolata (riclassificazione vigili)	€ 443,10
	Vincolo di destinazione per conferimento P.O	€ 11.495,99
	sub. totale 2	€ 11.939,09
	sub totale 1 + sub totale 2	€ 215.939,09
art. 68 C.2, lett. d) CCNL 2016-18	indennità turno, reperibilità e compensi art. 24 C.1 CCNL 14.09.2000	€ 33.650,00
art. 68 c.2, lett. e) - art. 70-quinquies CCNL 2016-18	compensi specifiche responsabilità	€ 23.750,00
art. 68 c.2 lett. c) e art. 70-bis CCNL 2016-18	indennità condizioni di lavoro	€ 10.900,00
art. 68, c. 2, lett. f) - art. 56-quater CCNL 2016-18	indennità servizio esterno polizia locale	€ 2.800,00
art. 68 c.2, lett. f) - art. 56-sexies CCNL 2016-18	indennità di funzione polizia locale	€ 1.650,00
Art. 4 commi 1, 2 e 3 D. L. 6 marzo 2014, n. 16	Somme destinate al recupero a seguito del superamento dei vincoli finanziari posti alla contrattazione collettiva integrativa (Deliberazioni Giunta Comunale n. 83/2016 e n. 127/2016)	11.976,88
art. 68 c.2 lett. a) ccnl 2016-18)	premi correlati alla performance organizzativa	€ 43.905,80
	sub. totale 3	€ 128.632,68
TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI		€ 344.571,77
	RIPARTO RISORSE VARIABILI	
art. 68 c.2 lett. a) ccnl 2016-18)	premi correlati alla performance organizzativa	€ 16.453,92
art. 68 c.2 lett. b) ccnl 2016-18) almeno 30% delle risorse ex art. 67 c.3, con applicazione differenziazione di cui all'art. 69	premi correlati alla performance individuale	€ 30.000,00
	TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI	€ 46.453,92
	RIPARTO RISORSE VARIABILI VINCOLATE	
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 co. 2 lett. g) risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni di personale: recupero evasione IMU-TARI, incentivi progettazione, prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, ordine pubblico P.M.	€ 55.130,00
	TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI VINCOLATE	€ 55.130,00
TOTALE IMPIEGO RISORSE DESTINATE AL SALARIO ACCESSORIO		€ 446.155,69

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

1. *L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del contratto 2016/2018 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.*
2. *Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:*
 - a) *premi correlati alla performance organizzativa;*
 - b) *premi correlati alla performance individuale;*
 - c) *indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del contratto 2016/2018;*
 - d) *indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;*
 - e) *compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies del contratto 2016/2018;*
 - f) *indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del contratto 2016/2018;*
 - g) *compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del contratto 2016/2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter dello stesso contratto;*
 - h) *compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del contratto 2016/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;*
 - i) *progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.*
3. *È destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del presente articolo, la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3 del contratto 2016/2018 e specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse. Sono esclusi da detti vincoli le risorse per specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale e delle risorse derivanti dai rimborsi spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria.*

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. *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.*
2. *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 preventivamente degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali del settore.*
3. *Il budget di cui al comma 1 è calcolato secondo le destinazioni annuali di salario accessorio finalizzato all'applicazione del regime premiale nell'Ente e, salvo le disposizioni di cui al successivo art. 12, definito annualmente sulla base dei seguenti criteri di determinazione:*
 - a) *indicatore strategico di erogazione, cui è destinata una quota non inferiore del 30% del fondo complessivo di premialità, la cui entità è annualmente definita all'atto della complessiva destinazione delle risorse del fondo ai vari istituti dallo stesso finanziati. Tale destinazione viene ripartita tra le strutture organizzative di massima dimensione secondo criteri di selettività erogativa di servizi/funzioni/attività che l'amministrazione ritiene di rilevanza strategica per il conseguimento degli obiettivi di mandato e che sono individuabili sulla base degli ordinari strumenti di programmazione;*

- b) *indicatore quali-quantitativo di risorse umane assegnate in gestione alla struttura organizzativa per la quota residua del fondo di alimentazione complessiva della premialità, secondo appositi coefficienti di categoria predeterminati. Tale destinazione viene ripartita nell'ambito del piano delle performance secondo i seguenti coefficienti di categoria: A=1; B1=1,18; B3=1,23; C=1,29; D1=1,33; D3=1,40. Tali coefficienti si intendono per anno lavorativo con contratto full-time ed ai periodi di servizio se inferiori all'anno.*
4. *Il dirigente/responsabile dell'area organizzativa dovrà comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal sistema di misurazione e valutazione della performance.*
 5. *La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo piano esecutivo di gestione e piano delle performance) è effettuata dall'organismo di valutazione in contraddittorio con il responsabile di posizione organizzativa.*
 6. *La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa.*
 7. *Entro il mese di luglio dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance settoriale ed individuale.*
 8. *Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato il servizio nell'Ente di almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione di performance non sono considerati i periodi congedo di maternità, di paternità e parentale.*
 9. *Ogni dirigente/responsabile dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal sistema di misurazione delle performance, suddivide il budget assegnato al centro di responsabilità tra tutti i dipendenti che lo compongono, tenuto conto del parametro assegnato alla categoria di appartenenza. I risultati ottenuti dal centro di responsabilità, nelle sue articolazioni interne consentiranno di individuare la percentuale di importo di premialità assegnabile al personale addetto.*
 10. *La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/responsabili delle posizioni organizzative sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle performance e collegate:*
 - a) *al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;*
 - b) *alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.*
 11. *La metodologia di valutazione dei progetti gestionali come definiti dal piano delle performance, prevede colloqui individuali e/o di gruppo, all'inizio, in una fase intermedia, nonché alla fine del periodo oggetto di rilevazione se si riscontrano scostamenti significativi rispetto agli obiettivi stessi. Il lavoratore dovrà esser informato dell'attuazione del sistema di valutazione individuato e dovrà conoscere in via preventiva gli obiettivi assegnati generali ed individuali.*
 12. *Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno.*
 13. *Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.*
 14. *Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.*
 15. *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 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.*
 16. *Le economie di gestione che si verifichino ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio assegnato, a tale titolo, a ciascun settore e/o area organizzative sono destinate, nell'anno successivo, alla stessa struttura, nell'ambito della quale l'economia si è generata.*

Differenziazione del premio individuale. Differenziazione del premio individuale (art. 69 ccnl 21.05.2018)¹

1. *La maggiorazione di cui all'art. 69, comma 2 del ccnl, è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata al dipendente che per ogni*

¹ Art. 21 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

profilo di posizione economica di accesso come indicate all'art.12 co. 2 del CCNL 21/05/2018 ha conseguito la votazione più alta, applicando la seguente formula esemplificativa:

Premi correlati alla performance (ipotesi)	€ 30.000,00
A. numero dipendenti	100
B. media quota pro capite	€ 300,00
C. 30% della media pro capite	90,00
D. valore della maggiorazione (€90,00*0,3*5)	€ 135,00
E. quota massima di personale	5
F. premio individuale (€135,00*5)	€ 675,00
G. fondo performance residuo	€ 29.325,00

2. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:
 - a) non aver mai percepito la maggiorazione suddetta;
 - b) media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
 - c) il più anziano di servizio nell'ente.
3. Le disposizioni del presente articolo entrano in vigore dal 01/01/2019.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.

1. Le progressioni economiche avvengono secondo la metodica valutativa del presente articolo, sulla base dei seguenti criteri generali di massima, in applicazione dell'art. 23 del d.lgs. n. 150/2009.
2. Le parti convengono, in applicazione dell'art. 16 del contratto 2016/2018, a decorrere dal 1° gennaio 2019, i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche nelle diverse categorie:
 - a) al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si quantificano, annualmente, le risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche, ripartite tra le categorie in modo proporzionale al numero dei dipendenti a tempo indeterminato aventi diritto. Gli eventuali residui tra le somme attribuite andranno ad integrare le risorse destinate a capienza ad eventuali ulteriori progressioni economiche. Successivamente eventuali residui andranno sulla performance individuale. Esclusivamente per l'anno 2022 la ripartizione delle risorse tra le categorie avviene secondo quanto specificato al comma 4 del presente articolo.
 - b) sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, fondazioni ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni economiche; a tal fine il Comune di Colle di Val d'Elsa richiederà all'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio;
 - c) per poter partecipare alla selezione occorre aver maturato un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente, di cui almeno 12 maturati presso l'Ente, nella categoria economica di posizione iniziale e gradualmente più elevata per le posizioni successive, come da tabella sotto riportata:

Categoria A		Categoria B		Categoria C		Categoria D	
A1		B1		C1		D1	
A2	3 anni	B2	3 anni	C2	3 anni	D2	3 anni
A3	3 anni	B3	3 anni	C3	3 anni	D3	3 anni
A4	3 anni	B4	3 anni	C4	3 anni	D4	3 anni
A5	3 anni	B5	3 anni	C5	3 anni	D5	3 anni
A6	4 anni	B6	4 anni	C6	4 anni	D6	4 anni
		B7	4 anni			D7	5 anni
		B8	5 anni				

Tale tabella sarà applicata a tutto il personale, fatto salvo per i soggetti che nell'anno di riferimento raggiungeranno i fini pensionistici per i quali occorre avere un'anzianità di almeno 24 mesi;

- d) ai fini della maturazione del triennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno;
- e) sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti;
- f) 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 30 (trenta) giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo nelle bacheche aziendali ben visibili e in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti. Inoltre, verrà comunicato con e-mail prima della decorrenza dei 30 giorni a tutto il personale contestualmente all'invio della busta paga;
- g) 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;
- h) i dipendenti che avranno fatto domanda di partecipazione saranno valutati sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio. Non saranno ammessi a selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non abbiano ottenuto almeno la media di 60/100 dei punteggi di valutazione. Per costruire le graduatorie ed eliminare, in parte, le differenze delle valutazioni tra i diversi settori, si individuano le seguenti fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta:

FASCIA	MEDIA VALUTAZIONI TRIENNIO PRECEDENTE
1 ^a	95-100
2 ^a	90-94
3 ^a	80-89
4 ^a	60-79

- i) esclusivamente per l'anno 2022 al punteggio di cui al punto precedente è sommato un valore pari al 15% della valutazione media riportata nella performance individuale nei due anni precedenti il triennio suddetto. Tale punteggio è riconosciuto soltanto relativamente a valutazioni non utilizzate per il conseguimento di una progressione orizzontale e relative a periodi successivi all'ultima progressione acquisita ed esclusivamente qualora la media non sia inferiore a 60/100;
- j) per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria, presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, riparametrate, eventualmente, solo per contenuto, da un colloquio con l'interessato;
- k) ai fini della progressione economica si tiene conto altresì:
 - 1) dell'esperienza acquisita maturata nel profilo professionale di riferimento, nella misura di massimo 20 punti: 0,7 punto per ogni anno, per i primi dieci anni a ritroso e 1,3 punti per ogni anno, per i secondi dieci anni;
 - 2) dell'attitudine a sviluppare la propria attività con competenza ed assiduità nel tempo, che garantisca, nello stesso tempo, un'equa ed equilibrata assegnazione di risorse, nella proporzione inversa, alle progressioni conseguite, come da Tabella:

NUMERO PROGRESSIONI	PUNTEGGIO
0	20
1	16
2	12
3	9
4	6
5	3
oltre	1

- l) il punteggio riconoscibile per il parametro di cui alla precedente lett. h) ed esclusivamente per l'anno 2022 alla precedente lett. i) è rapportato in sessantesimi ed il punteggio massimo riconoscibile per il parametro di cui alla precedente lett. k) è rapportato in quarantesimi;
- m) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che si trova nella posizione economica meno elevata, con maggiore anzianità di servizio ed in caso di ulteriore parità al più anziano di età;

- n) ogni dipendente sottoscrive per ricevuta la propria scheda di valutazione. In caso di opposizione è assegnato un termine massimo di giorni dieci per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile della posizione organizzativa delle risorse umane decide in via definitiva;
- o) qualora un valutato eccedisca errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni, potrà richiedere una verifica alla conferenza dei servizi, presieduta dal segretario generale, la quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni.
3. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo biennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti.
4. Per l'anno 2019 le risorse destinate alle progressioni economiche sono fissate in € 20.000,00.
Per l'anno 2022 le risorse destinate alle progressioni economiche sono fissate in € 16.000,00 ripartite tra le categorie come segue:
- Cat. B € 400,00
 - Cat. C € 5.400,00
 - Cat. D € 10.200,00 "

F) Illustrazione dei risultati attesi

La programmazione, la misurazione e la valutazione dell'azione amministrativa sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi pubblici erogati dall'ente, secondo i principi di efficienza, efficacia, integrità, responsabilità e controllabilità.

L'amministrazione valorizza le competenze e le professionalità interne dei propri dipendenti e ne riconosce il merito, anche attraverso l'erogazione di premi correlati alle performance.

Il ciclo di gestione della performance organizzativa e di quella individuale, caratterizzato dalle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e premialità, è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, nonché è integrato con gli altri sistemi di pianificazione e controllo gestionali.

Il ciclo di gestione della performance è applicato ed implementato in modo graduale al fine di combinare la valorizzazione del merito con le soluzioni tecniche adottabili nel concreto ambito e periodo di riferimento.

Ai sensi dell'art. 3, comma 5, del d.lgs. n. 150/2009, il rispetto delle disposizioni del Titolo II dello stesso decreto è condizione necessaria per l'erogazione di premi e delle componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.

L'Amministrazione Comunale garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione delle performance, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale.

Colle di Val d'Elsa, 20/12/2022

Il Responsabile Servizio 3
Risorse Umane e Tributi
Dott.ssa Elena Tozzi