

Relazione illustrativa sull'ipotesi di Contratto decentrato integrativo 2023-2025

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto	
Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge	
Data di sottoscrizione	30/11/2023
Periodo temporale di vigenza	Tre anni 2023-2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott. Alessio Bucciarelli (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. Cesare De Sanctis CISL/FP Sig. Guido Petreni UIL/FPL..... DICCAP-SULPM..... Rappresentanza sindacale unitaria: Sig.ra Biondi Paola (Coordinatore) Sig. Buonomini Marco Sig. Cicalini Marco Sig. Donati Francesco Sig.ra Grassini Paola Sig. Piccini Fabrizio Sig. 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 Aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e E.Q. ed in contratti di formazione lavoro.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	La sottoscrizione del contratto decentrato integrativo riguarda le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 16/11/2022 e si inserisce nel contesto normativo che trae origine dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, successive modifiche ed integrazioni

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.	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.	
		=====	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009. Si, per l'anno 2023 il Piano delle performance è stato adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 110 del 11/05/2023 (Il Piano delle performance è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113).	
		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). 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. 110 del 11/05/2023 . (Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), introdotto dall'articolo 6 del decreto- legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113)	
		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), 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. 110 del 11/05/2023 . (Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), introdotto dall'articolo 6 del decreto- legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113).	
La Relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? 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 2022 è stata validata come da verbale 2/2023.			
Eventuali osservazioni			

A) illustrazione di quanto disposto dal Contratto integrativo

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria

Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto

Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 – Relazioni sindacali

Art. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 8 – Quantificazione delle risorse

Art. 9 – Strumenti di premialità

Art. 10 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Art. 12 - Differenziazione del premio individuale. Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16/11/2022)

Art. 13 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

CAPO II – LE INDENNITÀ

Art. 14 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali

Art. 16 - Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva. Definizione criteri generali

Art. 17 - Compensi ai messi notificatori per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria

Art. 18 – Incentivi economici al personale educativo dei nidi d'infanzia per le attività extra calendario scolastico

Art. 19 - Attivazione di piani di *welfare* integrativo. Definizione dei criteri generali

CAPO III – RAPPORTO DI LAVORO

Art. 20 - Reperibilità

Art. 21 - Turnazione

Art. 22 - Rapporti di lavoro a tempo parziale

Art. 23 - Banca delle ore

Art. 24 - Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita

Art. 25 - Orario multiperiodale

Art. 26 - Orario di lavoro

Art. 27 - Lavoro straordinario

Art. 28 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Art. 29 - Individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni

Art. 30 - *Smart working* (lavoro agile)

Art. 31 - Salute e sicurezza sul lavoro. Linee di indirizzo

CAPO IV – Le posizioni organizzative

Art. 32 - Conferimenti incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 33 - Incremento delle risorse per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato

Art. 34 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ

CAPO V – SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 35 - Indennità di servizio esterno personale Polizia Municipale (art. 100 CCNL 16.11.2022)

Art. 36 - Indennità di funzione personale Polizia Municipale (art. 97 CCNL 16.11.2022)

Art. 37 - Prestazioni del personale di Polizia Municipale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 22 comma 3 bis del D.L. 50/2017)

TITOLO IV

DISCIPLINA TRANSITORIA

Art. 38 - Norma transitoria

Allegato n. 1 - Protocollo d'intesa per l'individuazione, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, di appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili e disciplina in caso di assemblee

Tabella A - Indennità correlate alle condizioni di lavoro

Tutte le disposizioni contrattuali sopra riportate rispettano i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

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

ANNO 2023 - 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	€ 138.000,00
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	€ 20.000,00
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	€ 7.000,00
	sub. totale 1	€ 216.000,00
art. 19, comma 1, CCNL 1.4.1999	Destinazione vincolata (riclassificazione vigili)	€ 369,25
	Vincolo di destinazione per conferimento P.O	€ 11.297,28
	sub. totale 2	€ 11.666,53
	sub totale 1 + sub totale 2	€ 227.666,53
art. 80 C.2, lett. d) CCNL 2019-21	indennità turno, reperibilità e compensi art. 24 C.1 CCNL 14.09.2000	€ 33.650,00

art. 80 c.2, lett. e) - art. 84 CCNL 2019-21	compensi specifiche responsabilità	€ 22.350,00
art. 80 c.2 lett. c) e art. 84-bis CCNL 2019-21	indennità condizioni di lavoro	€ 15.400,00
art. 80, c. 2, lett. f) - art. 100 CCNL 2016-18	indennità servizio esterno polizia locale	€ 5.300,00
art. 80 c.2, lett. f) - art. 97 CCNL 2019-21	indennità di funzione polizia locale	€ 1.650,00
Art. 86 c. 7 CCNL 2019-21	incentivi economici per attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido	€ 4.200,00
art. 80 c.2 lett. a) ccnl 2019-21	premi correlati alla performance organizzativa	€ 46.880,94
	sub. totale 3	€ 129.430,94
TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI		€ 357.097,47
	RIPARTO RISORSE VARIABILI	
art. 80 c.2 lett. a) ccnl 2019-21	premi correlati alla performance organizzativa	€ 32.303,04
art. 80 c.2 lett. b) ccnl 2019-21 almeno 30% delle risorse ex art. 79 c.2, con applicazione differenziazione di cui all'art. 81	premi correlati alla performance individuale	€ 40.000,00
art. 80 c. 2 ccnl 2019-21 - art. 43 della L. 449/1997	incentivi correlati a proventi istituzione servizio celebrazione matrimoni civili (art. 43 della legge 27 dicembre 1997, n.449, come modificato dall'art. 45 della legge 23 dicembre 1998, n. 448)	€ 1.500,00
art. 80 c.2 lett. h) ccnl 2019-21	compensi ai messi notificatori	€ 1.000,00
	TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI	€ 74.803,04
	RIPARTO RISORSE VARIABILI VINCOLATE	
art. 80 c.2 lett. g) ccnl 2019-21 - C.C.N.L. 01/04/1999	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	€ 40.500,00
	TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI VINCOLATE	€ 40.500,00
TOTALE IMPIEGO RISORSE DESTINATE AL SALARIO ACCESSORIO		€ 472.400,51

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.

Strumenti di 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 di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), 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 22.01.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 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 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 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;*
 - d) *indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;*
 - e) *indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;*
 - f) *indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;*
 - g) *compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;*
 - h) *compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;*
 - i) *compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;*
 - j) *differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;*
 - k) *risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.*
3. *La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziare, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.*

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 area: Area Operatori = 1; Area Operatori esperti = 1,23; Area Istruttori = 1,29 ; Area Funzionari e EQ = 1,37. 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 luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.
16. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Differenziazione del premio individuale. Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16/11/2022)¹

1. La maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 del contratto 2019/2019, 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 Area come indicata all'art.12 co. 1 del CCNL 16/11/2022 ha conseguito la votazione più alta, applicando la seguente formula esemplificativa:

A. Premi correlati alla performance (ipotesi)	€ 30.000,00
B. numero dipendenti	100
C. Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80,	€ 300,00

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

comma 2, lett. b) "performance individuale" = premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti (A/B)	
D. Numero dipendenti a cui può essere attribuita la maggiorazione	4
E. Valore maggiorazione = 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa = media individuale*0,3*numero dipendenti (C*0,30*D): somma per maggiorazione	€ 360,00
F. Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati – somma per maggiorazione (A-E)	€ 29.640,00

2. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:

- non aver mai percepito la maggiorazione suddetta;
- media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
- il più anziano di servizio nell'ente.

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

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato. Salvo diverso accordo in sede di contrattazione integrativa annuale per il riparto delle risorse destinate al fondo, le risorse saranno ripartite tra le Aree per il 70% in modo proporzionale al numero dei dipendenti a tempo indeterminato aventi diritto e per l'altro 30% in modo proporzionale al costo delle progressioni per Area sulla base della tabella A del CCNL. Qualora al termine della procedura residuino risorse non assegnate si procederà come segue:

- il residuo dell'area più bassa sarà assegnato a quella immediatamente superiore per l'attribuzione di un eventuale ulteriore differenziale;
- l'ulteriore residuo dopo la suddetta attribuzione oppure il residuo totale, qualora non sufficiente per l'attribuzione di un ulteriore differenziale in tale area, sarà assegnato all'area immediatamente superiore fino all'area dei Funzionari ed EQ per poi ripartire dall'area degli Operatori.

Gli eventuali ulteriori residui verranno destinati ai premi correlati alla performance.

b) Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica all'interno delle aree per il numero di anni indicato nella tabella sottostante, gradualmente più elevato per le progressioni successive. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata.

	Area Operatori	Area Operatori esperti	Area Istruttori	Area Funzionari ed EQ
0 differenziali				
1° differenziale	3 anni	3 anni	3 anni	3 anni
2° differenziale	3 anni	3 anni	3 anni	3 anni
3° differenziale	3 anni	3 anni	3 anni	3 anni
4° differenziale	3 anni	3 anni	3 anni	3 anni
5° differenziale	4 anni	4 anni	4 anni	4 anni
6° differenziale	/	/	/	4 anni

Tale tabella sarà applicata a tutto il personale, fatto salvo per i soggetti che nell'anno di riferimento raggiungeranno i fini pensionistici, i quali potranno partecipare alla procedura selettiva se non hanno beneficiato di alcuna progressione economica all'interno delle aree per almeno 2 anni.

Ai fini della maturazione del periodo di cui sopra:

- con riferimento al conseguimento del 1° differenziale retributivo viene considerato anche il periodo decorrente dall'ultima progressione economica conseguita sulla base del precedente CDI;
 - 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;
 - almeno 1 anno deve essere maturato presso l'Ente.
- c) È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
- d) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Responsabile del Servizio Risorse Umane, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;
- e) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
- f) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico nei 5 anni precedenti, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del periodo oggetto di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, eventualmente riparametrate su base 100.

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

Al punteggio così ottenuto sarà attribuito un peso pari al **60%** (punti max 60/100);

b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2).

Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo professionale od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo professionale, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

Per tali finalità e per il periodo di vigenza del presente contratto viene prevista una equivalenza di esperienza/anzianità all'interno dei profili operativi/tecnici e all'interno dei profili amministrativi della medesima categoria/area.

Al punteggio derivante dall'esperienza professionale sarà attribuito un peso pari al **40%** (punti max 40/100), così calcolati:

- punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisiti oppure, in assenza, dalla data di assunzione per i primi 3 anni a ritroso = 8.00 punti
- punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisiti oppure, in assenza, dalla data di assunzione per il 4° anno a ritroso = 12.00 punti
- punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisiti oppure, in assenza, dalla data di assunzione per il 5° anno e successivi anni a ritroso = 16.00 punti

fino ad un massimo di 40 punti.

Le frazioni di anno saranno conteggiate proporzionalmente.

- g) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene

- attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3 % del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1) del precedente punto f). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;*
- h) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:*
- 1) al dipendente che nell'anno di riferimento sarà collocato a riposo, qualora alla data di scadenza dell'avviso sia già stata presentata domanda di pensione;*
 - 2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;*
 - 3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;*
 - 4) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente;*
 - 5) al dipendente più anziano di età.*
- i) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1) del precedente punto f), oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto g) del presente articolo;*
- j) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;*
- k) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;*
- l) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.*

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, 30/11/2023

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