

COMUNE DI PRIGNANO SULLA SECCHIA  
(Provincia di Modena)

**Oggetto: Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del personale dipendente del Comune di Prignano s/S – parte economica, anno 2021**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CCDI 2021 ED ALL'UTILIZZO DELLE  
RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

**Premessa**

*Ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies del D. Lgs.165/2001, il contratto integrativo deve essere corredato, oltre che da una relazione tecnico-finanziaria, da una relazione illustrativa. Le Amministrazioni sono tenute ad accompagnare, in ogni caso, la relazione tecnica con una relazione illustrativa che evidenzia il significato, la ratio e gli effetti attesi dall'applicazione di ogni norma contrattuale, soprattutto con riferimento alla natura premiale e selettiva cui è connessa l'erogazione delle risorse, la ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva, la garanzia del servizio pubblico, l'interesse specifico della collettività.*

*L'art. 8 del CCNL 2016/18 del 21.05.2018 prevede una relazione illustrativa e una relazione tecnico-finanziaria a corredo dell'Ipotesi di contratto integrativo da inviare all'organo di revisione. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro 5 giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'Ente può autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere il relativo contratto decentrato.*

*La Circolare 19.07.2012 n. 25 del Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) -*

*Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico ad oggetto «Schemi di Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)» stabiliscono un contenuto minimo ed obbligatorio della Relazione Illustrativa e della Relazione tecnico-finanziaria relative ai contratti integrativi.*

*Con deliberazione di G.C. n. 46 del 30.06.2018 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica. La delegazione trattante di parte pubblica per il Comune di Prignano s/S è composta dal Segretario comunale titolare dell'Ente quale Presidente e dal Responsabile del Settore finanziario dell'Ente in qualità di componente; la parte sindacale è composta invece dalle OO.SS. rappresentative, nonché dalle RSU aziendali.*

*In data 29.03.2019 il Comune di Prignano s/S ha firmato l'Ipotesi del CCDI di parte giuridica per il triennio 2019/2021, mentre in data 03.05.2019 è stato sottoscritto il CCDI definitivo di parte giuridica triennio 2019/2021, trasmesso in data 04.05.2019 all'ARAN.*

*Con deliberazione di G.C. n. 81 del 28.08.2021 sono state fornite le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica ai fini della sottoscrizione del contratto decentrato integrativo dell'Ente di parte economica per l'anno 2021. Le direttive formulate dall'Amministrazione sono le seguenti:*

- *utilizzo delle risorse decentrate in modo prevalente per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte. Le risorse destinate alla performance dovranno essere erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel piano degli obiettivi - anno 2021, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, sulla base del riconoscimento del merito e in modo differenziato;*
- *utilizzo delle risorse decentrate per il pagamento delle indennità di condizioni di lavoro (rischio, disagio e maneggio valori), nonché per le specifiche responsabilità necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale, e delle indennità di servizio esterno agli agenti di P.M., al fine di assicurare le funzioni di controllo e sicurezza del territorio.*

*Con determinazione n. 227 del 01.10.2021 a firma del Responsabile del Settore Personale si è provveduto a costituire il fondo risorse decentrate per l'anno 2021. Successivamente, con determina a firma del Responsabile del settore personale n. 243 del 12.10. 2021, si è proceduto a integrare la precedente determinazione di costituzione del fondo risorse decentrate 2021 - parte economica. Sulla costituzione del fondo è stato acquisito il parere favorevole del Nucleo Tecnico di Valutazione*

dell'Ente in data 27.08.2021 con verbale n. 6/2021. Con verbale n. 25 del 13.10.2021 l'Organo di Revisione dell'Ente ha certificato la costituzione del fondo 2021.

In data 16 novembre 2021 è stata sottoscritta l'Ipotesi di CCDI di parte economica per l'anno 2021. L'Ipotesi risulta coerente con le direttive politiche dell'Amministrazione e con il CCDI dell'Ente di parte giuridica. Il periodo temporale di vigenza del contratto decentrato di cui in oggetto è relativo all'anno 2021 e riguarda la sola parte economica.

I soggetti destinatari del contratto sono i dipendenti del Comune di Prignano s/S.

Si evidenzia che le risorse per l'anno 2021 ammontano complessivamente ad Euro 97.149,10, di cui il totale del fondo 2021 soggetto al limite al netto delle decurtazioni è pari ad Euro 73.811,81.

### Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa 16.11.2021</b> <b>Contratto CCDI:</b> in fase di approvazione	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2021</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: dott.ssa Roberta Vitale; componente: rag. Bertoni Cristina <b>Componenti RSU:</b> Costi Franco, Ranuzzini Silvia. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL – Pontiroli Marco Firmatarie della preintesa: FP-CGIL – Pontiroli Marco	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente dei vari livelli	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Criteri generali e specifici per la ripartizione e la destinazione delle risorse economiche	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>Sì</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli <b>L'organo di revisione non ha effettuato rilievi.</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009? <b>Il Comune di Prignano s/S ha approvato il PEG con deliberazione di G.C. n. 20 del 06.03.2021 ed il Piano dettagliato degli obiettivi 2021 - Performance con deliberazione di G.C. n. 58 del 29.05.2021.</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? <b>Sì, con atto di Giunta n. 28 del 27.03.2021</b>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì è stato pubblicato in data 12.04.2021 .</b>

		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Si è stata validata in data 30.06.2021</b>
<b>Eventuali osservazioni =====</b>		

**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**

In base all'ipotesi di contratto sottoscritto in tale data si confermano i seguenti contenuti del citato contratto:

**Introduzione**

In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016-2018. L'art. 7 del predetto CCNL disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa e l'art. 8, comma 1, del CCNL 21/05/2018 prevede che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale mentre i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, possono essere negoziati con cadenza annuale.

In data 29.03.2019 è stata sottoscritta l'ipotesi del CCDI dell'Ente di parte giuridica per il triennio 2019/2021; in data 05.04.2019 è stato redatto il parere positivo del revisore dei Conti sul contratto parte giuridica e si è proceduto a sottoscrivere il CCDI definitivo di parte giuridica 2019/21 in data 03.05.2019. Tale contratto è stato trasmesso all'ARAN in data 04.05.2019.

In ottemperanza a quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali, il CCDI dell'Ente ha valenza temporale di tre anni, mentre i criteri di riparto vengono negoziati con cadenza annuale. L'Ente ha perciò proceduto a costituire il Fondo risorse decentrate di parte economica per l'annualità 2021 ai sensi dell'art.67 del CCNL "Funzioni Locali" 2016/18, approvato con determina n. 227 del 01.10.2021, successivamente integrata con determina n. 243 del 12.10.2021.

**Costituzione del fondo di cui all'art.67 del CCNL "Funzioni Locali" 2016/18**

Il fondo risorse decentrate a decorrere dall'anno 2018 viene costituito sulla base di quanto stabilito nell'art. 67 del CCNL triennio 2016/18. Con deliberazione di G.C. n. 81 del 28.08.2021 sono stati fissati gli indirizzi a cui la delegazione trattante di parte pubblica deve attenersi per la sottoscrizione del CCDI parte economica - annualità 2021. Con lo stesso atto la delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata alle trattative sindacali ed alla sottoscrizione del CCDI dell'Ente - parte economica, anno 2021.

La determinazione, a firma del Responsabile del Settore Personale, di costituzione del Fondo risorse decentrate 2020 è la n. 227 del 01.10.2021 successivamente integrata con determinazione n.243 del 12.10.2021.

Sul Fondo risorse decentrate 2021 è stato acquisito il parere favorevole del NTV dell'Ente con verbale n. 6 del 27.08.2021, nonché la certificazione del Responsabile del Settore finanziario in data 27.08.2021.

L'organo di Revisione ha provveduto ad effettuare la propria certificazione con verbale n.25 del 13.10.2021.

Si è proceduto a redigere un'Ipotesi di CCDI di parte economica anno 2021, la cui sottoscrizione da parte della delegazione trattante è avvenuta in data 16 novembre 2021.

### **Quadro ripartizione delle risorse:**

- a) Indennità di comparto;
- b) Progressioni economiche;
- c) Indennità di condizioni di lavoro (rischio, disagio, maneggio valori);
- d) Indennità per specifiche responsabilità;
- e) Indennità di servizio esterno P.M.;
- f) Indennità di funzione P.M.;
- g) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge: 1) Incentivi funzioni tecniche; 2) Recupero evasione IMU/TARI; 3) Istat;
- h) Incentivazione performance organizzativa ed individuale, comprendente la maggiorazione produttività premio individuale prevista dal CCNL Funzioni Locali 2016/18.

### **Descrizione delle singole voci**

#### **a) Indennità di condizioni di lavoro**

E' destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, ed infine implicanti il maneggio di valori. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal Responsabile del Settore di riferimento e dei dati sulle assenze in possesso dell'Ufficio Personale.

##### **1. Indennità per attività rischiose**

I lavoratori e le lavoratrici impiegati in attività che comportano diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, con alta probabilità di infortunio, hanno diritto ad una indennità per particolari condizioni di lavoro di **1,50 €** per grado di rischio basso ad un massimo di **2,50 €** per un indice di rischio alto. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

##### **2. Indennità per attività disagiate**

I lavoratori e le lavoratrici impiegati in attività disagiate hanno diritto ad una indennità da **1.20 €** per grado di disagio basso, a **1,50 €** per un disagio medio, fino a **2.00 €** per condizioni di disagio alto. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

##### **3. Indennità di maneggio valori**

Ai lavoratori e alle lavoratrici adibiti in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori cassa, nominati agenti contabili con atto formale, viene riconosciuta un'indennità, con riferimento all'anno di spettanza, di **1,00 Euro** giornaliero a prescindere dell'effettivo valore dell'incasso (esclusi gli incassi tramite POS). I giorni da considerare sono quelli effettivi di incasso, che devono essere rendicontati mensilmente dall'agente contabile e comunicati all'Ufficio Personale.

Per tali indennità (rischio, disagio, maneggio valori), avendo effettuato un conteggio presuntivo, viene stanziata una somma di **Euro 6.480,00 nel 2021**.

#### **b) Indennità per specifiche responsabilità**

La situazione lavorativa che implica specifica responsabilità è caratterizzata da compiti che comportano, per il dipendente, un livello di responsabilità distintivo ed ulteriore rispetto a quello ordinario. In particolare, la responsabilità è riconosciuta a quelle posizioni di lavoro a cui siano assegnate responsabilità di una pluralità di processi/procedimenti/attività o che si facciano carico di specifiche funzioni di coordinamento operativo e/o di personale, nonché di responsabilità formali in relazione alla complessità dell'impegno gestionale, alla rilevanza del ruolo rivestito ed alla visibilità esterna.

Le specifiche responsabilità sono attribuite dai Responsabili di Settore ai dipendenti a loro assegnati con atti formali. Per compensare l'esercizio delle attività che comportano tali responsabilità, al personale delle categorie B, C e D (senza posizione organizzativa) vengono erogate le seguenti indennità: valore massimo annuale di Euro **1.700** per le categorie D senza p.o. e per la categoria C, e di Euro **1.350** per la categoria B3. Le presenti indennità vengono erogate ai lavoratori a cadenza semestrale solo a seguito della valutazione positiva dei relativi Responsabili di Settore.

Per tale indennità viene stanziata una somma di Euro **15.222,40**.

#### **c) Indennità di servizio esterno – personale Polizia Municipale**

Al personale di Polizia Municipale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, volta a compensare interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

L'importo dell'indennità è graduato nel modo seguente: servizi diurni - 2 Euro (purché almeno 1/3 del turno venga svolto come servizio esterno); servizi notturni/serali - 6 euro (purché almeno i 2/3 del turno vengano svolti come servizio esterno); servizi festivi - 4 euro (purché almeno i 2/3 del turno siano svolti come servizio esterno). I giorni da considerare sono quelli di effettiva attività di servizio esterno, che devono essere rendicontati mensilmente dai dipendenti coinvolti.

Per tale indennità, avendo effettuato un conteggio presuntivo, viene stanziata una somma di Euro **1.058,00**.

#### **d) Indennità di funzione – personale Polizia Municipale**

Al personale di Polizia Municipale inquadrato nelle categorie C o D (non titolare di posizione organizzativa) spetta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di specifiche responsabilità connessi al grado rivestito. L'indennità per il Comune di Prignano s/S ha un valore massimo di Euro 1.700 e viene erogata semestralmente solo a seguito della rendicontazione della funzione svolta da parte del personale coinvolto e previa autorizzazione da parte del Responsabile di Settore. Nel nostro Comune, la responsabilità di tale Settore è stata assegnata al Sindaco. Per tale indennità viene stanziata una somma di Euro **1.700,00**.

#### **e) Risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale**

L'Ente destina per l'anno 2021 Euro **27.016,88** ai premi collegati alla performance organizzativa e individuale dei singoli dipendenti. Tale voce, in particolare, viene suddivisa in Euro 26.518,69 per la performance ed Euro 498,19 per la maggiorazione della produttività - premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL Funzioni Locali 2016/18. Si fa presente che per l'erogazione di tali risorse si applica la metodologia di valutazione del personale di cui al Sistema di valutazione della performance dei dipendenti vigente all'interno dell'Ente, nonché quanto previsto in merito nel CCDI dell'Ente di parte giuridica vigente. Le risorse verranno distribuite in funzione del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e individuale contenuti nel piano degli obiettivi 2021. Per quanto concerne la maggiorazione premio individuale, ai sensi dell'art. 69 del CCNL Funzioni Locali 2016/18, è stabilito che ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione dell'Ente venga erogata una maggiorazione del premio individuale calcolata in base ai criteri previsti in sede di contrattazione integrativa. L'incentivazione della performance dei dipendenti si realizza all'interno dell'Ente attraverso la corresponsione di compensi legati al raggiungimento degli obiettivi individuali e di Settore, nonché alla valutazione del merito, dell'impegno e dell'apporto individuale di ciascun dipendente. Le risorse vengono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni. Il ciclo della performance è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria. In particolare, nel Documento Unico di Programmazione, nella sua versione semplificata in relazione alla dimensione del nostro Comune, vengono fissati, nell'ambito delle missioni e dei programmi nei quali è articolato il bilancio, gli obiettivi strategici perseguiti dall'Ente, a loro volta distinti in obiettivi operativi. Inoltre, con delibera di G.C. n. 58 del 29.05.2021, sono stati assegnati gli obiettivi anno

2021 ai Responsabili ciascuno per il proprio settore e con delibera n. 20 del 06.03.2021 sono state assegnate le risorse di cui al PEG definitivo 2021.

#### **f) Progressioni economiche orizzontali**

Le progressioni economiche orizzontali vengono effettuate in conformità a quanto previsto nel CCNL Comparto Funzioni locali e nei limiti di finanziamento previsto dal Contratto collettivo integrativo decentrato dell'Ente. I criteri per la definizione delle procedure atte a riconoscere la progressione economica orizzontale si ispirano ai criteri contenuti nel D. Lgs. 150/2009 e ss. mm. e ii, legando la progressione orizzontale alla valutazione della performance dei dipendenti. Tali criteri sono stati stabiliti all'interno del Sistema di valutazione della performance dell'Ente approvato con delibera di Giunta Comunale n. 116/2019 e successivamente modificato con delibera di G. C. n. 77/2020. Il CCDI dell'Ente di parte giuridica prevede l'effettuazione delle progressioni economiche anche per l'anno di riferimento. Nell'ambito della costituzione del Fondo salario accessorio 2021 **non** sono state previste le risorse da destinare a nuove progressioni economiche. Infine si precisa che le progressioni economiche consolidate relative alle annualità precedenti e finanziate con il fondo 2021 ammontano ad euro **16.800,00**.

#### **g) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

##### *1) Incentivi funzioni tecniche*

L'art. 113 del decreto legislativo n. 50 del 2016 (codice dei contratti pubblici), rubricato "**incentivi per funzioni tecniche**", riproducendo analoghe disposizioni previgenti, consente, previa adozione di un Regolamento interno e la stipula di un accordo di contrattazione decentrata, di erogare emolumenti economici accessori a favore del personale interno alle Pubbliche Amministrazioni per attività, tecniche e amministrative, nelle procedure di programmazione, aggiudicazione, esecuzione e collaudo (o verifica di conformità) degli appalti di lavori, servizi o forniture. L'Ente ha approvato in data 14.12.2019, con delibera di G.C. n. 132, il Regolamento per la disciplina degli incentivi per funzioni tecniche, a seguito di accordo tra le parti sindacali e la Delegazione trattante, come risulta da verbale n. 11 del 03.12.2019.

Viene prevista per l'anno 2021 l'erogazione di tali incentivi per complessivi Euro **7.401,82**, che verranno ripartiti in base ai criteri ed alle di cui al regolamento summenzionato. L'importo di tali incentivi è stato quantificato dal Responsabile del settore tecnico e comunicato in data 07.07.2021 all'Ufficio Personale.

##### *2) Progetto recupero evasione IMU/TARI*

Viene prevista l'erogazione di compensi per l'espletamento delle attività legate al recupero dell'evasione IMU/TARI, così come previsto nel Regolamento Comunale sugli incentivi per il raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione delle entrate, di cui all'articolo 1, comma 1091 della legge n. 145 del 2018, approvato con deliberazione di G.C. n. 98 del 28.09.2019. Il Comune di Prignano s/S è impegnato in azioni volte a migliorare la gestione e il tasso di realizzo delle entrate comunali. Tali operazioni vengono svolte esclusivamente da personale interno appartenente al II Settore dell'Ente. Per tale attività è previsto un importo di Euro **10.000,00**, finanziato interamente dalle somme provenienti dal recupero tributario. L'importo di tali incentivi è stato quantificato dal Responsabile del settore finanziario e comunicato in data 05.06.2021 all'Ufficio Personale.

##### *3) ISTAT*

Per finanziare le operazioni legate all'attività censuaria svolta all'interno dell'Ente è prevista per l'anno 2021 la somma di Euro 1.000,00. Tale importo è stato quantificato dal Responsabile del Settore Affari Generali e comunicato all'Ufficio Personale in data 13.09.2021.

#### **Altre risorse previste:**

Fondo per lavoro straordinario. Il fondo per il lavoro straordinario 2021 è stato previsto in Euro 4.450,00, in linea con l'anno precedente.

### **Disposizioni finali**

In relazione ai tempi e alle procedure per la stipula del CCDI parte economica dell'Ente – anno 2021, si rimanda a quanto dispone l'art. 8 del CCNL 2016/18.

### **B) Quadro di sintesi delle modalità di ripartizione delle risorse**

Le risorse previste nel CCDI anno 2021 vengono ripartite nel seguente modo:

<b>Finalità del compenso</b>	<b>Risorse assegnate nel 2021</b>
Indennità di comparto	10.470,00 Euro
Progressioni economiche orizzontali	16.800,00 Euro
Indennità di condizioni di lavoro (rischio, disagio, maneggio valori)	6.480,00 Euro
Indennità per specifiche responsabilità	15.222,40 Euro
Indennità servizio esterno P.M.	1058,00 Euro
Indennità di funzione P.M.	1.700,00 Euro
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge – Incentivi funzioni tecniche	7.401,82 Euro
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge – Recupero evasione IMU/TARI	10.000,00 Euro
ISTAT	1.000,00 Euro
Incentivazione performance	27.016,88 Euro <i>(di cui Euro 26.518,69 di performance ed Euro 498,19 maggiorazione produttività premio individuale)</i>
<b>Totale</b>	<b>97.149,10 Euro</b>

### **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**

Le previsioni di spesa sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità. Per la valutazione delle prestazioni dei dipendenti riguardo alla performance organizzativa ed individuale si fa riferimento al Piano degli obiettivi – Performance approvato con deliberazione di G.C. n. 58 del 29.05.2021, applicando il nuovo Sistema di valutazione della performance dei dipendenti approvato con deliberazione di G.C. n. 116/2019 e modificato con deliberazione n. 77/2020.

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

I criteri per la definizione delle procedure atte a riconoscere la progressione economica orizzontale si ispirano ai criteri contenuti nel D. Lgs. 150/2009 e ss. mm. e ii, legando la valutazione della performance alla progressione orizzontale. Tali criteri vengono stabiliti all'interno del Sistema di valutazione della performance dell'Ente approvato con deliberazione di G. C. n.116/2019 e modificato con deliberazione n. 77/2020. Lo schema di CCDI 2021 **non** prevede l'effettuazione di nuove progressioni economiche orizzontali, finanziando comunque quelle consolidate relative ad annualità pregresse.

### **F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Dalla sottoscrizione del contratto si attende un consolidamento dei risultati raggiunti per effetto del precedente contratto collettivo decentrato integrativo in quanto il contenuto dello stesso è stato confermato.

A seguito della sottoscrizione del contratto integrativo ci si attende come risultato per l'Amministrazione un miglioramento generale dell'efficienza dell'apparato burocratico dell'Ente nell'espletamento delle attività e dei servizi resi all'utenza.

### **G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili**

I dati di quanto sinteticamente sin qui riportato trovano specifico riferimento negli atti di programmazione predisposti dagli Organi Competenti dell'Ente. In particolare ci si riferisce ai seguenti atti:

- delibera di C. C. n. 8 del 05.03.2021 di approvazione del bilancio di previsione 2021-2023 ;
- delibera di G. C. n. 20 del 06.03.2021 di approvazione piano esecutivo di gestione 2021;
- delibera di G. C. n. 63 del 26.06.2021 di approvazione del Piano triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 e relativo elenco annuale 2021;
- delibera di G. C. n. 122 del 12.12.2021 di individuazione dei Responsabili di Settore dell'Ente per l'anno 2021;
- delibera di G.C. n. 58 del 29.05.2021 relativa al Piano dettagliato degli obiettivi - Performance anno 2021;
- delibera di G.C. n. 120 del 12.12.2020 di rilevazione delle eccedenze di personale anno 2021;

- delibera di G.C. n. 121 del 12.12.2020 di approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2021/23;
- deliberazione di G. C. n. 46 del 30.06.2018 è stata costituita la nuova delegazione trattante di parte pubblica;
- deliberazione di G.C. n. 81 del 28.08.2021 sono state fornite le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica ai fini della sottoscrizione del contratto decentrato integrativo dell'Ente;
- determina n. 227 del 01.10.2021, a firma del Responsabile del Settore Personale, si è proceduto a costituire il fondo risorse decentrate per l'anno 2021 e determina n.243 del 12.10.2021 di integrazione del fondo risorse decentrate anno 2021;
- delibera di G.C. n. 116/2019 di approvazione del Sistema di valutazione della performance dei dipendenti dell'Ente, modificato dalla delibera di G.C. n. 77/2020;
- deliberazione di G. C. n. 37 del 20.03.2019 di approvazione del nuovo Sistema di pesatura delle p.o. di Settori dell'Ente;
- deliberazione di G.C. n. 28 del 27.03.2021 di approvazione e aggiornamento del Piano anticorruzione dell'Ente - annualità 2021/2023;
- deliberazione di G. C. n. 98 del 28.09.2019 di approvazione del Regolamento comunale sugli incentivi per il raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione sulle entrate tributarie IMU/TARI;
- deliberazione di G.C. n. 132 del 14.12.2019 di approvazione del Regolamento per la disciplina degli incentivi funzioni tecniche.

Prignano s/S, 16/11/2021

Il Responsabile del Settore Personale

f.to dott.ssa Roberta Vitale