

COMUNE DI QUINTANO  
PROVINCIA DI CREMONA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE  
POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' VALIDO PER  
LA PARTE ECONOMICA ANNO 2022

**Verbale delegazioni trattanti**

Premesso che:

- il giorno 20/12/2022 ha avuto luogo l'incontro delle delegazioni trattanti in merito all'ipotesi di contratto collettivo integrativo, relativo all'utilizzo del fondo risorse decentrate (parte economica) per l'annualità 2022, al termine del quale è stata sottoscritta l'ipotesi contratto collettivo decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività valido per la parte economica anno 2022;
- in data 27/12/2022, con deliberazione n. 77, la Giunta Comunale ha autorizzato il Segretario Comunale, in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività valido per la parte economica anno 2022.

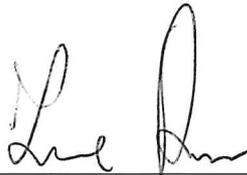
In data 29/12/2022 le parti procedono quindi alla stipula del presente contratto collettivo integrativo per l'utilizzo delle risorse del fondo anno 2022.

Sono presenti:

GUERCILENA Elisa - Sindaco  
PANZERA Dott.ssa Irene - Segretario Comunale  
MICCICHE' Rosario - Rappresentante FPL UIL

*Letto approvato e sottoscritto*

*Per delegazione di parte pubblica*



*per OOSS*



## Art. 1

### Principi generali

1. In data 16/11/2022 è stato definitivamente stipulato il CCNL 2019/2021, che all'articolo 80, comma 4, dispone che la decorrenza della nuova disciplina di utilizzo delle risorse decentrate è fissata dall'anno 2023. Le Parti provvederanno, non appena possibile e previa quantificazione del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2023 da parte dell'Amministrazione comunale, all'apertura delle trattative per la stipula del CCI 2023/2025, che sarà definito alla luce delle novità introdotte dal CCNL 2019/2021 su richiamato.
2. Le parti convengono, inoltre, sul computo degli incrementi annuali di competenza degli anni 2021 e 2022 (art. 79, comma 1, lett c) del CCNL 2019/2021) nel fondo delle risorse decentrate relativo all'anno 2023.
3. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo concerne il periodo temporale 01 gennaio 2022 - 31 dicembre 2022 e definisce i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione.
4. Le risorse economiche destinate alla contrattazione decentrata integrativa sono costituite annualmente e la destinazione è stabilita in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa avente cadenza annuale. In caso di mancata definizione della nuova intesa di ripartizione del fondo, si continua ad applicare, ove possibile la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal CCNL, ferma restando l'applicazione della disposizione dell'articolo 68, comma 1, del CCNL 21/5/2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.
5. Il CCDI si applica a tutti i dipendenti del Comune di Quintano, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ed a tempo pieno o parziale, in servizio presso l'Ente, in comando o in distacco presso altro Ente per conto o nell'interesse del Comune.

## Art. 2

### Criteri generali per la ripartizione e per la destinazione delle risorse finanziarie costituenti il fondo risorse decentrate - 2022 alla luce dell'art. 67 del CCNL 2016/2018

1. La RSU e le OOSS prendono atto che per l'anno 2022 l'ammontare complessivo delle risorse incentivanti le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività viene rideterminato negli importi risultanti dall'allegato prospetto (**allegato A**) e che tale importo rispetta il limite insuperabile dell'anno 2016
2. La RSU e le OOSS prendono atto che, ai sensi dell'art. 68, comma 3 del CCNL 2016/2018, le risorse stabili, nella misura eccedente al finanziamento degli istituti fissi e continuativi, saranno destinate a:
  - a) premi correlati alla performance individuale;
  - b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
  - c) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
  - d) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
3. Viene rispettato il vincolo di destinazione alla performance individuale di "*almeno il 30 delle risorse*" di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) d );
4. L'Amministrazione destina le risorse rese disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1 del CCNL Funzioni locali 2016/2018, al netto delle risorse di cui al precedente punto:
  - a) alla remunerazione degli istituti elencati alle lettere da c) a j) del CCNL : € 3.120,71 e precisamente:
    1. **indennità condizioni di lavoro** (lett. c comma 2 art. 68 e del CCNL 2016 – 2018): € 330,00 per attività esposte a rischio ed € 427,80 per maneggio valori, € 130,00 per indennità disagio condizioni di lavoro (orario guida scuolabus);
    2. **compensi per specifiche responsabilità** (lett.e comma 2 art. 68 del CCNL 2016–2018): € 2.232,91



- b) alla remunerazione della performance individuale (compresa maggiorazione premio individuale): € 1.321,46
5. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ad incrementare i premi correlati alla performance individuale.  
Le parti danno atto che è rispettato il disposto dell'art. 68, co 3 CCNL 2016/2018, avendo destinato ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.
6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

### **Art. 3**

#### **Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

Il sistema d'incentivazione è direttamente correlato ad effettivi incrementi o mantenimento della produttività ed al miglioramento/mantenimento quali-quantitativo dei servizi e prodotti, accertabile con l'utilizzo di adeguati metodi quantitativi, intesi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

A tal fine si fa riferimento alle attività sia ricorrenti che progettuali realizzate dall'ente nel suo complesso, dalla struttura operativa e dal gruppo di lavoro, come determinato dal dirigente in relazione alle esigenze di produzione ed alla tipologia dei processi gestiti, ed al grado di efficienza, di efficacia e di economicità nel conseguimento dei risultati di produzione (performance organizzativa).

Il riconoscimento dell'incentivo è subordinato alla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa (performance individuale) attuata in base a quanto definito nella metodologia di valutazione adottata dall'Ente. L'incentivo al merito e alla produttività dovrà essere improntato ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi.

L'incentivo al merito ed alla produttività (premi collegati alla performance) è corrisposto in relazione:

- al grado di conseguimento dei risultati quantitativi e qualitativi (performance organizzativa);
- alla valutazione della prestazione lavorativa riferita ai risultati individuali e ai comportamenti organizzativi di ciascun dipendente (performance individuale);

**La metodologia per la misurazione e la valutazione della performance è descritta nell'allegato B alla presente**

### **Art. 4**

#### **Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**

Le progressioni economiche orizzontali vengono attribuite, come prescritto dall'art. 52 del D.L.gs 165/2001, ed art. 16 del CCNLEL del 21.05.2018 triennio 2016/2018 secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

**Le parti convengono l'applicazione della metodologia, allegato C, al presente contratto.**



## Art. 5

### Maggiorazione del premio individuale

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30% valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 33% del personale valutato positivamente.

### DETTAGLIO INDENNITA' DIVERSE

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO art. 70 bis CCNL 2016/2018
--

**a)Attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. Spesa annua presunta: €. 330,00**

*L'indennità è fissata in Euro 1,15 al giorno (30 € /26gg) e compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio.*

*È corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità).*

**b) Attività implicanti il maneggio di valori. Spesa annua presunta € 427,80**

L'indennità maneggio valori va corrisposta al dipendente che svolge le mansioni di "economo" ed è quantificata in Euro 1,55 (uno//55) al giorno per i giorni lavorativi (indicativi 312 gg – 36 di ferie)

**c) Indennità disagio condizione lavoro-orario guida scuolabus. Spesa annua presunta €130,00**

L'indennità è fissata in Euro 1,00 al giorno e compete solo per i periodi di effettiva guida dello scuolabus secondo calendario scolastico.

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 70- quinquies , comma 2, C.C.N.L. 2016/2018)
--

**Spesa annua presunta € 2.232,91**

- a) Incarichi per i quali è prevista, l'assunzione di responsabilità individuate all'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999 e successive modificazioni.
- b) L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale come la sua erogazione. In caso di sospensione della prestazione per maternità, malattia, la liquidazione della indennità viene interrotta ma è automaticamente ripristinata con ritorno in servizio.



- c) Nel caso in cui la persona ricopra un ruolo per un periodo inferiore all'anno, viene rideterminata in base ai mesi effettivi di copertura ruolo.
- d) Dalle schede di valutazione devono emergere i risultati e i comportamenti correlati alle specifiche responsabilità sopra indicate ai fini del mantenimento o della revoca dell'incarico e della relativa indennità

<b>Specifica Responsabilità</b>	<b>Importo annuale</b>
Ufficiale Anagrafe e Stato Civile	€ 400,00
Svolgimento attività particolarmente complesse caratterizzate da elevato livello di autonomia operativa con assunzione diretta e personale di responsabilità	€ 1.832,91





## Schema costituzione FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
<b>RISORSE STABILI</b>		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza (CONFLUISCE STABILMENTE LO 0,20% M.S. 2001, NON UTILIZZATO NEL 2017 PER A.P., ART. 67, C.1, 3°PER. CCNL 2016-18)	11.824,38
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - DAL 2019	249,60
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	243,28
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	0,00
Art. 67 comma 2 lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	0,00
Art. 67 comma 2 lett. e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	0,00
Art. 67 comma 2 lett. f)	solo per Regioni	0,00
Art. 67 comma 2 lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	0,00
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	0,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>12.317,26</b>
<b>INCREMENTI VARIABILI</b>		
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	0,00
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi riferiti ad attività ordinariamente rese prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010. (soggetti a limite)	
Art. 67 comma 3 lett. b)	Piani di razionalizzazione	
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge NON soggette a limite (funzioni tecniche successive al 1/1/2018, avvocatura, ecc.) cens. Popolaz. ISTAT	
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge soggette a limite (funzioni tecniche precedenti al 1/1/2018, ICI.)	
Art. 67 comma 3 lett. d)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	
Art. 67 comma 3 lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinari	
Art. 67 comma 3 lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	
Art. 67 comma 3 lett. g)	Personale case da gioco	
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	
Art. 67 comma 3 lett. j)	incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	
Art. 67 comma 3 lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 67 comma 5 lett. b)	Nuovi servizi e riorganizzazioni senza aumento dotazione organica	274,46
Art. 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili	
<b>TOTALE INCREMENTI VARIABILI</b>		<b>274,46</b>

<b>TOTALE</b>	12.591,72
<b>TOTALE RISORSE SOGGETTE A LIMITE</b>	12.098,84
<b>LIMITE FONDO 2016</b>	12.098,84
<b>EVENTUALE RIDUZIONE PER SUPERAMENTO 2016*</b>	0,00
<b>TOTALE FONDO 2022</b>	<b>12.591,72</b>



## COMUNE DI QUINTANO

### SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il SMVP è un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della *performance*, ossia del ciclo della *performance*.

Sulla base del d.lgs. 150/2009, modificato dal d.lgs. 74/2017, le amministrazioni pubblicano e aggiornano annualmente un documento che ne descrive il funzionamento; in tale documento, ciascuna amministrazione, tenuto conto del quadro normativo di riferimento, nonché degli indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), riporta anche i ruoli e le responsabilità di ciascuno dei soggetti coinvolti nelle diverse fasi di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione.

La fase di *misurazione* serve a quantificare: i risultati raggiunti dall'amministrazione nel suo complesso, i contributi delle articolazioni organizzative e dei gruppi (*performance organizzativa*); i contributi individuali (*performance individuali*).

#### Criteri per l'erogazione dei compensi incentivanti

L'importo delle risorse complessivamente destinato a remunerare la **performance individuale** e la **performance organizzativa** viene stabilito, in sede di contrattazione decentrata, tenendo conto che l'art. 68, comma 3 dispone che almeno il 30% delle risorse variabili è destinato a remunerare la performance individuale.

La ripartizione delle risorse rese disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1 del CCNL Funzioni locali 2016/2018, al netto delle risorse di parte variabile di cui all'art. 67, co. 4 del CCNL, viene destinata :

- 1) a compensare gli istituti elencati alle lettere da c) a j) del comma 2 dell'art. 68 ;
- 2) per la parte che residua dopo il pagamento degli istituti di cui al punto precedente, a compensare la performance individuale ed organizzativa nelle seguenti percentuali:
  - 70% alla remunerazione della performance organizzativa
  - 30% alla remunerazione della performance individuale



## PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La misurazione della *performance* organizzativa può essere riferita a tre diverse unità di analisi: (1) amministrazione nel suo complesso; (2) singole unità organizzative dell'amministrazione; (3) processi e progetti.

Nel proprio SMVP ciascuna amministrazione deve indicare quali saranno le unità di analisi alle quali verrà fatto riferimento in sede di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa.

In questo Ente, ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa, verrà tenuta in considerazione la capacità di gestione e realizzazione dei processi e dei progetti riferiti alla diretta responsabilità di ciascun settore ed inseriti nel PEG – Piano delle performance.

Gli obiettivi ed i progetti assegnati, nonché gli indicatori utilizzati per la valutazione della performance vengono descritti per ciascun dipendente /obiettivo , nella "**SCHEDA INDIVIDUALE OBIETTIVI GESTIONALI**" – all. 1) alla presente - ed approvati dalla giunta comunale in sede di approvazione PEG /Piano della performance.

**Gli obiettivi vengono distinti in tre tipologie: a) mantenimento; b) miglioramento; c) sviluppo " .**

Essi sono:

- a. *rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;*
- b. *specifici e misurabili in termini concreti e chiari;*
- c. *tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
- d. *riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*
- e. *commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;*
- f. *confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente*
- g. *correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."*

**I risultati attesi** sono espressi mediante indicatori di:

- a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza; rispetto dei tempi prefissati
- b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta;
- c) tempestività



Il compenso verrà riconosciuto in base al grado di realizzazione degli obiettivi secondo il seguente prospetto:

100%:	100
90%:	90
80%:	70
70%:	50
50%:	0

Per poter accedere all'erogazione dei compensi legati alla performance individuale è necessario ottenere un punteggio non inferiore a 50.

### PERFORMANCE INDIVIDUALE

La performance individuale è data dal comportamento atteso da ciascun dipendente nell'espletamento delle proprie mansioni.

Le risorse destinate a compensare la performance individuale, come sopra calcolate, vengono ripartite tra le categorie secondo i seguenti criteri:

- a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente **tabella A)**:

Categoria	Parametro
B3	1
C	1,12
D	1,56

- c) I risultati ottenuti per ogni categoria di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente.
- d) Le risorse destinate alla performance individuale sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario.




e) Moltiplicando tale importo unitario per il parametro relativo a ciascuna categoria, si ottiene l'importo per la produttività di competenza della stessa.

Il comportamento dei dipendenti viene valutato in relazione a dieci parametri elencati nella tabella sotto dettagliata; ad ogni parametro verrà assegnato un punteggio, compreso tra 0 e 10, secondo i seguenti giudizi:

- A. insufficiente:** si impegna per lo stretto necessario, senza alcun approccio al miglioramento, senza continuità;
- B. non significativo:** largamente migliorabile, si impegna ma senza carattere di continuità, poco coinvolto nel processo di miglioramento, poco senso del ruolo
- C. significativo:** si impegna ma sono richiesti ulteriori miglioramenti, non sempre costante nel perseguimento dei miglioramenti
- D. adeguato al ruolo:** costante nell'impegno e nel rendimento, ricerca continui miglioramenti
- E. rilevante:** rendimento a volte anche superiore alla media richiesta alla categoria, costante nella ricerca di nuovi miglioramenti, altamente propositivo, prestazioni con carattere di innovazione, dimostrazione di proposte con scelte alternative

L'importo destinato alla **performance individuale** viene erogato utilizzando i seguenti parametri e punteggi :

TABELLA - COMPORTAMENTO DIPENDENTI- punteggio max : 100		
PARAMETRO	VALUTAZIONI	PUNTEGGIO
1 - Grado di integrazione e capacità di collaborazione	insufficiente	0
	non significativa	4
	significativa	6
	adeguata al ruolo	8
	rilevante	10
2 – Flessibilità operativa	insufficiente	0
	non significativa	4
	significativa	6
	adeguata al ruolo	8



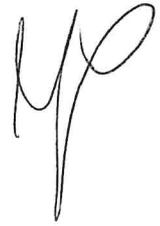
	rilevante	10
3 – Sensibilità all'innovazione	insufficiente non significativa significativa adeguata al ruolo rilevante	0 4 6 8 10
4 – Capacità di approccio e risoluzione problemi	insufficiente non significativa significativa adeguata al ruolo rilevante	0 4 6 8 10
5 – Iniziativa propositiva	insufficiente non significativa significativa adeguata al ruolo rilevante	0 4 6 8 10
6 – Autonomia nella gestione delle problematiche complesse	insufficiente non significativa significativa adeguata al ruolo rilevante	0 4 6 8 10
7 – Puntualità e precisione nell'assolvimento delle mansioni attribuite	insufficiente non significativa significativa	0 4 6



	adeguata al ruolo rilevante	8 10
8 – Utilizzo della strumentazione propria per l'espletamento delle mansioni	insufficiente non significativa significativa adeguata al ruolo rilevante	0 4 6 8 10
9 – Raggiungimento risultati previsti in rapporto agli obiettivi individuali assegnati	insufficiente non significativa significativa adeguata al ruolo rilevante	0 4 6 8 10
10 – Grado di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi programmati/progetti di gruppo ai quali partecipa	insufficiente non significativa significativa adeguata al ruolo rilevante	0 4 6 8 10

La valutazione della performance individuale per i dipendenti viene effettuata dal Segretario Comunale attraverso la compilazione della scheda di valutazione comportamento dipendenti – all. 2)

Il compenso viene erogato in misura direttamente proporzionale al punteggio ottenuto.




Nel rispetto dell'art. 69 del CCNL 2016/2018 viene riconosciuta una maggiorazione del premio individuale ad una quota di personale stabilita nel 33 per cento dei dipendenti in servizio (pari ad 1 unità) valutati positivamente, con arrotondamento all'unità superiore.

La graduatoria tra i dipendenti è stilata in base ai seguenti criteri:

- a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento
- b) in caso di parità , viene stilata un graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito, utilizzando la media delle valutazioni del triennio precedente all'anno di riferimento;
- c) in caso di ulteriore parità viene tenuta in considerazione la valutazione della performance organizzativa operata in base alle schede
- d) in casi di ulteriore parità si prenderanno in considerazione gli anni precedenti il triennio sopra considerato, fino a riscontrare un valutazione diversa che permetta la definizione di una graduatoria;

L'eventuale quota non erogata viene ridistribuita tra il restante personale che ha ottenuto una valutazione pari ad almeno 90.

Il Dipendente valutato, qualora non condivida l'esito della valutazione ricevuta, entro 7 gg. può motivatamente chiedere l'intervento del Nucleo di Valutazione il quale, nei 10 gg. successivi, promuove il contraddittorio e la conseguente eventuale modifica della valutazione.

Decorsi i tempi sopra indicati, il Responsabile del Servizio finanziario determina in ordine alla liquidazione dei compensi da erogare ai dipendenti





# COMUNE DI QUINTANO

allegato c)

## Metodologia per l'Attribuzione Progressioni Economiche Orizzontali

### ART. 1 - Presupposti normativi

1. Le progressioni economiche orizzontali vengono attribuite, come prescritto dall'art. 52 del D.L.gs 165/2001 e dall'art. 16 del CCNL del 21.05.2018 triennio 2016/2018 secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Si sviluppano, partendo dal trattamento tabellare iniziale, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste dal CCNL.
2. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi della quota della tredicesima mensilità.
3. Nell'anno 2022 potrà essere beneficiario della progressione economica un numero di dipendenti pari a 1.
4. L'attribuzione della progressione economica avrà decorrenza dal 1 gennaio dell'anno in cui è disposta la progressione stessa (01/01/2022).
5. Il punteggio massimo attribuibile al fine della valutazione complessiva per la progressione orizzontale è pari a 10 punti così ripartito:

Valutazione come da art. 2 punto 5	Max punti 6
Esperienza maturata come da art. 2 punto 9	Max punti 4

### ART. 2 - Requisiti

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.
2. Per potere partecipare a tali selezioni occorre avere maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, un'anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica precedentemente acquisita.
3. Nel calcolo della anzianità di cui al precedente comma 2 sono compresi anche i periodi prestati presso altre PA.
4. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno una valutazione di 70/100, determinata dalla media del triennio precedente relativamente alla valutazione dei dipendenti come definito nel sistema di valutazione vigente nel triennio precedente.



## COMUNE DI QUINTANO

5. Si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene effettuata la valutazione. Nel caso di assenza superiore a 6 mesi, ivi inclusa la maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni dell'ultimo triennio escludendo quelle relative al periodo di assenza. Il punteggio massimo attribuibile per la valutazione è pari a punti 6 così suddivisi:

Per valutazione media da 70/100 a 79/100	sino a punti 4 (alla valutazione media di 79/100 vengono attribuiti punti 4 - per valutazioni inferiori il punteggio viene ridotto in proporzione)
Per valutazione media da 80/100 a 89/100	sino a punti 5 (alla valutazione media di 89/100 vengono attribuiti punti 5 - per valutazioni inferiori il punteggio viene ridotto in proporzione)
Per valutazione media da 90/100 a 100/100	sino a punti 6 (alla valutazione media di 100/100 vengono attribuiti punti 6 - per valutazioni inferiori il punteggio viene ridotto in proporzione)

6 Ai dipendenti cui è stata irrogata, nei 2 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche una sanzione il punteggio viene ridotto nel modo di seguito indicato:

sanzione disciplinare della sospensione per un periodo superiore a 10 giorni	Il punteggio viene ridotto del 30%
sanzione della multa o della sospensione fino a 10 giorni	Il punteggio viene ridotto del 20%

7. La valutazione è effettuata con riferimento all'attività svolta ed ai risultati conseguiti (desunti dalle schede di valutazione dell'ultimo triennio), e alle qualità personali e professionali (desunti dai comportamenti organizzativi, dall'esperienza maturata e dalle competenze professionali) come richiesto anche dalla scheda di cui all'allegato A) della presente metodologia.

8. La valutazione è effettuata annualmente dal Segretario comunale.

9. Per esperienza maturata si intende il periodo di permanenza nella precedente posizione economica, attribuendo un punteggio di 0,8 per anno sino ad un massimo di anni 5. Pertanto il punteggio massimo sarà per tale fattore pari a punti 4 su 10 totali

### ART. 3 - Procedura

1. Successivamente alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del Segretario



## COMUNE DI QUINTANO

comunale, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.

2. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet del Comune per almeno 10 giorni. Esso viene affisso, anche, per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali.

3. I dipendenti interessati presentano, entro il termine indicato dal bando, apposita istanza, corredata dal curriculum.

4. Il segretario comunale esamina le domande e i curricula presentati ed assegna il relativo punteggio sulla base della scheda allegata.

5. Il Segretario comunale forma la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori, sulla base dei criteri indicati nella presente metodologia. Tale graduatoria, dopo l'approvazione, è adeguatamente pubblicizzata.

6. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente collocatosi in una fascia di merito alta per tre anni consecutivi o, in subordine, per cinque anni non consecutivi.



# COMUNE DI QUINTANO

## SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

ALLEGATO A)

ANNO .....

CATEGORIA .....

### DATI ANAGRAFICI

Cognome e nome	
Data di nascita	
Titolo di studio	

### DATI PROFESSIONALI

data di assunzione	
Ufficio di assegnazione	
Posizione economica	conseguita dal .....

Cat. A, B, C, D

Ambito di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Attività svolta e risultati conseguiti	6	
Esperienza maturata come da art. 2 punto 9	4	



IL SEGRETARIO COMUNALE



# UTILIZZO RISORSE DECENTRATE CON CCNL 2016-2018 (1)

	DESCRIZIONE	2022
<b>DA PARTE STABILE</b>	PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	6.356,96
	PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18)	315,82
	INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	1.476,77
	INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 31 C.7, SECONDO PERIODO, CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	
	INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO (ART. 37 C.4 CCNL 06.07.1995) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	
	<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA PARTE STABILE</b>	<b>8.149,55</b>
<b>PARTE PREVALENTE RISORSE ART. 67 C. 3, CON ESCLUSIONE RISORSE PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E PER MESSI NOTIFICATORI</b>	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18)	
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18) <b>ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 67 C.3, CON APPLICAZIONE DIFFERENZIATAZIONE DI CUI ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE PER LE VALUTAZIONE PIU' ELEVATE NON INFERIORE AL 30% MEDIA)</b>	1.321,46
	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18)	
	INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITÀ E COMPENSI 24 C.1 CCNL 14.09.2000 (ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18)	887,80
	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70- QUINQUAGES CCNL 2016-18)	2.232,91
	INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE (ART. 68, C. 2, Lett. f) E ART. 56-QUATER CCNL 2016-18)	
	INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE (ART. 68 C.2, Lett. f) E ART. 56-SEXIES CCNL 2016-18)	
	<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE PER LE FINALITÀ DELL'ART. 68, C. 2 LETT. A, B, C, D, E, F</b>	<b>4.442,17</b>
	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT (ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18)	
	COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.2 Lett.h) E ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)	
	<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>12.591,72</b>
		
	<b>RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b>	
	<b>TOTALE FINALE</b>	<b>12.591,72</b>

(1) Tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro.

