



COMUNE DI LEVERANO

Provincia di Lecce
73045 – Via Menotti, 14

Relazione illustrativa del Fondo di Produttività

Anno 2024

Ipotesi CCDI 2024

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione ipotesi CCDI 2023	04.12.2024
Periodo temporale di vigenza	01.01.2024 – 31.12.2024
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Dott. Dario Verdesca - Segretario Comunale Dott.ssa Sonia Renis - Resp. Settore Affari Generali Dott. Roberto Blasi - Resp. Settore Economico-Finanziario Ing. Antonio Miraglia - Resp. Settore Urbanistico Arch. Valerio Costantino - Resp. Settore Lavori Pubblici Dott. ssa Bianca Romano - Resp. Settore Polizia Locale Dott. ssa Calasso Simonetta - Resp. Settore Servizi Sociali</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. C.I.S.L. SIND. C.I.G.L. SIND. U.I.L. SIND. CSA</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. C.I.G.L. FP: assente SIND. CSA. Sig. Angelo De Pascali – Sig. Francesco Fazzi SIND. C.I.S.L. FPS Sig. Stefano Bramato SIND. U.I.L. FPS: assente</p> <p>R.S.U. Dott.ssa Gilda My Dott.ssa Anna Chiara Martina Dott. Filippo Albani</p>

		Sig.ra Zecca Antonella
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente del Comune di Leverano
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) campo applicazione e risorse; b) costituzione fondo risorse decentrate anno 2024; c) utilizzo risorse stabili per finanziamento compensi per esercizio compiti connessi a specifiche responsabilità, indennità per attività di posizione; d) utilizzo risorse stabili per finanziamento compensi destinati a incentivare produttività e miglioramento servizi; e) utilizzo risorse variabili; f) riepilogo complessivo risorse; g) definizione criteri per erogazione risorse destinate a incentivare produttività e miglioramento servizi
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.	Ai sensi del CCNL Enti Locali tale certificazione non è dovuta. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzato tale relazione.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiment o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	con deliberazione Giunta Comunale n. 14 del 17.01.2024 è stato approvato il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 – ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021" che include anche il Piano delle Performance, e assegnati gli obiettivi al Personale Dipendente titolare di PO e ai dipendenti non incaricati di PO.
		Sul sito internet dell'Ente vi è un'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente" all'interno della quale vengono inseriti i dati e le informazioni in materia di personale previsti dalle vigenti norme di legge. Ai sensi delle norme di legge e regolamentari vigenti in materia, a tutti i Dipendenti, titolari di P.O. e non, sono stati assegnati degli obiettivi con la deliberazione di G.C. n. 14/2024. Il grado di raggiungimento di detti obiettivi, relativamente all'anno 2024, sarà attestato dai Dipendenti titolari di P.O. attraverso le apposite relazioni dagli stessi predisposte in base al sistema di valutazione in uso nell'Ente. Per la valutazione delle PO, invece, sarà cura dell'OdV esterno procedere alla loro valutazione previo nel rispetto della metodologia di valutazione in uso presso l'Ente. Anche per i documenti in trattazione è prevista la pubblicazione sul sito internet dell'Ente nell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

		<p>Ai sensi del Regolamento Uffici e Servizi, la cd. Relazione sulla Performance di cui al D.Lgs. 150/2009 si identifica con la relazione sull'attuazione e raggiungimento degli obiettivi riferiti all'anno precedente, redatta dall'OdV monocratico.</p> <p>Detta relazione viene approvata dalla Giunta Comunale, annualmente con riferimento all'anno precedente, ed è prevista la pubblicazione sul sito internet dell'Ente nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>Ai sensi delle norme regolamentari (Regolamento Ordinamento Uffici e Servizi) , il cosiddetto "<i>piano della performance</i>" di cui al D.lgs. n. 150/2009 coincide con il provvedimento approvato dalla Giunta Comunale con il quale si identificano gli obiettivi organizzativi dell'Ente e quelli individuali dei dipendenti.</p>		

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 modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL 2016-2018 con validità da giorno successivo, il quale prevede tra l'altro il consolidamento delle risorse decentrate riferite all'anno 2017 nella sua parte fissa;

La contrattazione integrativa dell'anno in oggetto ha dovuto tenere conto:

a) in base all'art. 67, comma 2, lett. a), del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, l'incremento delle risorse decentrate stabili, pari all'importo di € 83,20, deve essere disposto "per le unità di personale destinatarie del presente CCNL (ndr. CCNL del 21.5.2018) in servizio alla data del 31.12.2015....". Sulla base di tale ampia indicazione e del riferimento alle "unità di personale destinatarie del presente CCNL", si ritiene che l'incremento debba essere effettuato computando anche le unità di personale assunto a tempo determinato ed in servizio alla data del 31.12.2015, dato che anche i lavoratori a tempo determinato rientrano tra di destinatari e delle disposizioni del CCNL del 21 maggio 2018, come espressamente disposto dall'art. 1, comma 1, del suddetto CCNL concernente il campo di applicazione;

b) non si ritiene, invece, che possano essere computati i lavoratori in servizio con contratto si somministrazione sia per la mancanza di una indicazione espressa in tal senso nella clausola contrattuale, sia per le particolari modalità di finanziamento del trattamento economico accessorio del suddetto personale nell'ambito del progetto e per tutta la durata dello stesso;

c) l'importo annuo di € 83,20 dovrebbe essere computato per intero, anche in caso di presenza in servizio presso l'ente, alla data del 31.12.2015, di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. Infatti, il suddetto personale, nel rispetto delle norme contrattuali e legali in materia, può sempre richiedere la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno.

Qui di seguito sono esaminare le singole voci di composizione del file per l'anno 2024.

RISORSE STABILI

- UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 22/05/2018).

Ai sensi dell'articolo 67, comma 1, del contratto si stabilisce che "A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori". Inoltre, Nell'importo consolidato confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art.

32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

- QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART. 67, C. 2, LETT. A).

Secondo il contratto l'importo consolidato del rigo precedente è stabilmente incrementato *"a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019"*.

- DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART. 67, COMMA 2 LETT. B).

Anche in questo caso l'importo del fondo consolidato è incrementato in via permanente *"b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data"*.

- RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 67, COMMA 2 LETT. C). Anche in questo caso l'importo del fondo consolidato dovrà essere incrementato *"c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno"*. Tale voce ripercorre quella del precedente contratto di cui all'Art. 4, C.2, CCNL 2000-01, si tratta del riassorbimento degli importi del personale cessato nell'anno precedente che era titolare della RIA o di assegni *ad personam*.

- RISORSE RIASSORBITE AI SENSI DELL'ART. 2, CO. 3, TUPI (ART. 67, COMMA 2 LETT. D).

In questa riga delle risorse fisse dovrà essere inserita la voce prevista dall'art.2, comma 3, del d.lgs.165/2001 secondo cui *"I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dal comma 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva"*.

- PERSONALE TRASFERITO (ART. 67, COMMA 2 LETT. E).

Il contratto prevede che le risorse consolidate siano incrementate stabilmente *"e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies"*. Si tratta delle stesse risorse precedentemente previste dall'Art.15, comma 1, lett. L), del CCNL 1998-2001.

- INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE PERSONALE DIRIGENZIALE - (ART. 67, COMMA 2 LETT. F).

Le risorse consolidate sono incrementate stabilmente *"f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa"*

dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito".

- **INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 67, COMMA 2 LETT. G).**

L'incremento delle risorse stabili avviene *"g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare"*. Trattasi delle stesse risorse precedentemente previste dall'art. 14 Comma 1 CCNL 1998-2001.

- **INCREMENTO STABILE CONSISTENZA DEL PERSONALE (ART. 79, COMMA 1 LETT. C DEL CCNL 2019-2021).**

Il contratto 2019-2021 prevede Risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.

- **INCREMENTO RINNOVO CONTRATTUALE CCNL 2019-2021 (ART. 79 CO. 1 LETT. b).** Quota pari a 84.50 euro per il personale presente alla data del 31/12/2018. Sul calcolo da effettuare si rinvia alle indicazioni dell'ARAN.

- **DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO CCNL 2019-2021 (ART. 79, CO. 1 LETT. d).**

- **DAL 01/04/2023 - DIFFERENZIALI STIPENDIALI CAT. B3 E D3 (Art. 79 co. 1-bis CCNL 2019-2021).**

Reinquadramento del personale dal 01/04/2023 assunto in B3 e D3, i cui importi dovranno essere inseriti nel fondo delle risorse decentrate in parte fissa per essere destinati al pagamento dei differenziali.

- **DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITÀ.**

L'Art.67 comma 1, del CCNL 2016-2018 prevede che *"Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative"*. Si tratta delle risorse destinate alle posizioni organizzative e alle alte professionalità che gli enti con dirigenza dovevano inserire nel fondo delle risorse decentrate.

RISORSE VARIABILI

Risorse incluse che soggiacciono ai limiti di incremento:

- **SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001).**

Secondo l'art.67, comma 3, del nuovo contratto le risorse variabili sono incrementate di anno in anno *"a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001"*. Si suppone che anche nell'anno 2018 e seguenti sia possibile utilizzare le indicazioni fornite dal MEF che aveva distinto gli importo normalmente acquisiti dall'ente, che avrebbero dovuto essere inseriti nelle risorse variabili non oggetto di esclusione, da quelli acquisiti in via eccezionale e come tale non soggette alle limitazioni di incremento rispetto ai fondi dell'anno 2016.

- **SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 67, C.3, LETT. C) CCNL 2016-2018).** Trattasi *"c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge"*. Si tratta di risorse previste da specifiche disposizioni di legge ma non considerate escluse ai fini della verifica dell'incremento rispetto all'anno 2016 (es. incentivi ICI per la parte ancora restante di incassi da recupero da contenzioso).

- **FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.32, LETT. D).**

Trattasi *“d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio”*.

- INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 79, C. 2, LETT. b CCNL 2019-2021).

L'art.79, comma 2, lett. b) del CCNL 2019-2021 prevede che gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno *“un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa”*.

- MESSI NOTIFICATORI - (ART. 67, C.3, lett.f) CCNL 20116-2018;ART. 54, CCNL 14.9.2000). Trattasi *“f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati”*. Viene confermata la possibilità di remunerare con il salario accessorio i messi comunali per i servizi resi per altri enti che abbiano versato gli importi in entrata del comune.

- INCREMENTO FONDO SCELTE ORGANIZZATIVE, GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA DEGLI ENTI, ANCHE CONNESSE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO (ART. 79, CO. 2 LETT. C).

Trattasi delle risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL (Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.

- QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART. 67, C. 3, LETT. K) CCNL 2016-2018).

Trattasi *“k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo – a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi – limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies”*.

Risorse escluse che non soggiacciono ai limiti di incremento

- ECONOMIE FONDO ANNI PRECEDENTI – (Art. 80 co. 1, ultimo periodo CCNL 2019-2021). Ai sensi dell'art. 80, comma 1, ultimo periodo del CCNL 2019-2021 *“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”*, trattasi dei risparmi delle risorse fisse non utilizzati nel o negli anni precedenti cui si aggiungono gli arretrati contrattuali non inseriti nell'anno 2022.

- ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (Art. 79, co. 2 lett. d) CCNL 2019-2021).

Trattasi di *“eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999”*. Si conferma come nei contratti precedenti che le economie avute sullo straordinario non speso nell'anno potrà essere utilizzato come importo una tantum per la produttività nell'anno successivo.

Nell'anno 2023 è stata inserita la somma complessiva di € 15.808,62.

- QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - (Corte dei conti, Sezione Autonomie, deliberazione n. 6/2018).

La Corte dei conti, Sezione delle Autonomie con la deliberazione n.6/2018 ha annunciato il seguente principio di diritto *“gli incentivi disciplinati dall'art. 113 del d.lgs. 50/2016 nel testo modificato dall'art. 1 comma 526, della legge 205/2017 (legge di bilancio per il 2018), erogati su risorse finanziarie individuate ex lege facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, non*

sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017".

Oltre agli incentivi tecnici anche quelli riferiti al condono edilizio possono essere esclusi. Infatti, gli enti locali hanno la possibilità di incrementare del 10% i diritti e gli oneri per il rilascio dei titoli abilitativi edilizi delle domande di sanatoria, prevedendo la normativa, una specifica destinazione a progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario, per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria.

Secondo la Corte dei conti della Sicilia (parere del 14 febbraio 2020) tale incremento avendo un vincolo di destinazione sotto il profilo della competenza e della cassa, le relative spese sono da escludere dal tetto del salario accessorio (art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017). Una volta applicato l'incremento e destinato la spesa ai progetti incentivanti al personale, anche le ulteriori risorse derivanti dal 50 % delle somme riscosse a titolo di conguaglio dell'oblazione (art. 32, comma 41, del d. l. n. 269 del 2003), hanno un vincolo di destinazione sotto il profilo della competenza e della cassa e come tali anche loro se incluse nei progetti incentivanti sono da escludere dai limiti del salario accessorio. Tuttavia, in mancanza dell'incremento del 10% dei diritti e oneri per il rilascio dei titoli in sanatoria, eventuali progetti attivati dovranno essere inclusi nei limiti di crescita del salario accessorio, così come in caso di conguaglio dell'oblazione. Tuttavia, nel caso in cui l'ente abbia deciso l'incremento del 10% e dei relativi progetti finalizzati è necessario un atto regolamentare specifico dove l'ente stabilisce l'assegnazione delle somme ai progetti finalizzati stessi, con l'obbligo di definire i criteri e le modalità di erogazione in sede decentrata.

- **INCENTIVI TRIBUTARI** (Legge di bilancio 2019, art.1, comma 1091).

Per poter beneficiare di queste risorse al di fuori dei limiti del salario di crescita del salario accessorio, gli enti locali devono essere in regola con l'approvazione dei bilanci e i rendiconti nei termini. Queste risorse potranno essere inserite qualora siano state disciplinate con relativo regolamento e conclusa la contrattazione decentrata. Si deve trattare di risorse previste solo per i maggiori incassi discendenti dai maggiori accertamenti IMU e TARI. La Sezione delle Autonomie della Corte dei conti (deliberazione n.19/2021) ha accolto le indicazioni della sezione ligure (deliberazione n.78/2021) che ha avuto il merito di sollevare la questione di massima, operando una lettura diversa delle disposizioni del Tuel, ossia valorizzando non solo il primo periodo dell'art.151, comma 1, del Tuel, ma estendendone il contenuto anche all'ultimo periodo del medesimo comma che dispone il possibile differimento da parte del Ministero dell'Interno. Pertanto, anche gli enti che avessero approvato il bilancio di previsione nei termini di proroga concessi con decreto del Ministero dell'Interno o dal legislatore potranno considerare i citati incentivi al di fuori dei limiti.

- **COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI** - (ART. 27, CCNL 14/9/2000).

Il MEF ha accettato le indicazioni della magistratura contabile ritenendo che, oltre ai compensi per spese addebitate alla controparte, anche i compensi delle avvocature civiche per spese compensate siano da considerare escluse, essendo queste ultime già oggetto di ridimensionamento al limite dell'anno 2013 imposto dal d.l. 90/2014.

Mentre non vi è alcun dubbio sul fatto che gli incentivi tecnici e quelli corrisposti alle avvocature interne debbano essere distribuiti ai dipendenti al netto degli oneri assistenziali e previdenziali a carico dell'ente, la giurisprudenza amministrativa e parte di quella contabile hanno invece ritenuto che l'Irap dovesse restare a carico solo dell'ente. Di contrario avviso, su questa posta fiscale, è la Cassazione (sentenza n. 21398/2019) secondo la quale non è ammissibile che una parte del costo resti a carico dell'ente locale, con la conseguenza che le amministrazioni dovranno quantificare le somme che gravano sull'ente a titolo di Irap, rendendole indisponibili, e successivamente procedere alla ripartizione dell'incentivo, corrispondendo lo stesso ai dipendenti interessati al netto degli oneri assicurativi e previdenziali. Questa è la corretta interpretazione della normativa, a suo tempo già indicata dalle Sezioni Riunite della Corte dei conti (deliberazione n. 33/2010) secondo la quale,

le disposizioni sulla provvista e la copertura degli oneri di personale (tra cui l'Irap) si riflettono in sostanza sulle disponibilità dei fondi per la progettazione e per l'avvocatura interna, ripartibili nei confronti dei dipendenti aventi titolo, da calcolare al netto delle risorse necessarie alla copertura dell'onere Irap gravante sull'amministrazione.

In altri termini, la percentuale di incentivazione prevista dai regolamenti interni deve prevedere l'iniziale scorporo dell'Irap per essere successivamente distribuita ai dipendenti al netto degli oneri previdenziali e assistenziali. Eventuali disposizioni che prevedono spese ulteriori per gli enti locali, con l'Irap a loro carico, sono da considerare nulle per violazione di norme imperative.

- SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001).

Trattasi delle sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, risorse trasferite dall'ISTAT per il censimento ed altre voci rientranti nella disciplina di cui all'art. 43 legge n. 449/1997, per attività non ordinariamente rese (Circ. RGS n. 12/2011 pag.5, n. 16/2012 pag. 129, n. 21/2013 pag.140).

- RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, D.L. 98/2011).

Sino ad oggi i citati risparmi sono stati esclusi, dalla Corte dei conti, alla soggezione dei vincoli della crescita dei fondi decentrati, purché conseguano a specifiche iniziative volte al raggiungimento di puntuali obiettivi di incremento della produttività individuale del personale interno all'Amministrazione da realizzare mediante il diretto coinvolgimento delle unità lavorative in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro (tra le tante Corte dei conti Emilia Romagna, Delibera n. 136 del 12 settembre 2017).

Il fondo risorse decentrate anno 2024, costituito con Determinazione del Responsabile del Personale - n.1459 del 15.11.2024, è stato quantificato apportando la decurtazione di € 23.328,35 - taglio storicizzato 2014 art. 9 comma 2 bis D.L. n. 78/2010 convertito in L. 122/2010.

Con deliberazione n. 152 del 30/10/2024 la Giunta Comunale ha formalizzato le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la negoziazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'annualità economica 2024 e, in fase di negoziazione del CCDI, sono stati disciplinati gli istituti contrattuali demandati a tale livello di relazioni sindacali, come meglio si evince dall'ipotesi di CCDI sottoscritta in data 04.12.2024.

Le risorse decentrate stabili e variabili sono costituite ai sensi degli articoli 31 e 32 del CCNL 22 gennaio 2004 e sulla base delle risorse aggiuntive eventualmente previste dai contratti successivi.

Con le sopra richiamata determinazione è stata resa indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. b del CCNL 1.4.1999 e dell'art. 33 del CCNL 22.1.2004 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi economici) e in particolare le risorse necessarie a retribuire le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse dell'anno 2024, le delegazioni hanno determinato la destinazione delle risorse nel seguente modo, in particolare destinando:

UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Progressioni economiche orizzontali.	€ 76.841,86
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto.	€ 20.201,34
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 78 c. 3 lett b) CCNL 2022 Differenziale stipendiale storico non riassorbibile.	€ -
Art. 15 c. 3 CCNL 2022 Assegno ad personam riassorbibile relativo al differenziale economico in godimento superiore a seguito di nuovo inquadramento per progressione verticale.	€ -
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ -
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 97.043,20

UTILIZZO RISORSE VARIABILI	IMPORTI
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 35.422,39
Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Premi collegati alla performance individuale e progetti.	€ 15.181,02

Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€ 800,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di turno.	€ 20.000,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di reperibilità.	€ 3.500,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022, art. 24 CCNL 14.09.2000 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, art. 84 Compensi per specifiche responsabilità	€ 7.100,00
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 97 Indennità di funzione categorie C e D	€ -
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 100 Indennità di servizio esterno	€ 3.300,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 67 c. 3 lett c) CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, indennità centralinisti non vedenti.	€ 20.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 70-ter CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, compensi ISTAT	€ 50.000,00
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 54 CCNL 14.09.2000 Compensi ai messi notificatori.	€ 500,00
Art. 80 c. 2 lett. i) CCNL 2022, art. 70-quater CCNL 2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€ -
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Progressioni economiche orizzontali.	€ 7.000,00
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 2022, art. 82 c. 2, Attuazione dei piani welfare.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 43 L. 449/1997 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi spese del giudizio.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 1 c. 1091 legge 145/2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ 12.000,00
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ 174.803,41

RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 271.846,61
TOTALE UTILIZZO	€ 271.846,61
DISPONIBILITA'	€ -

Dato atto che con deliberazione Giunta Comunale n. 14 del 17.01.2024 è stato approvato il “Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 – ai sensi dell’art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021” che include anche il Piano delle Performance, nel rispetto della normativa vigente, è possibile affermare che le risorse destinate alla produttività annuale, ai sensi dell’art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche, saranno effettivamente distribuite sulla base della valutazione individuale e sulla base della percentuale di coinvolgimento dei dipendenti da effettuare a consuntivo e secondo le modalità meglio illustrate nella Metodologia di Valutazione sopra richiamata.

A tale proposito si richiama l’art. 37 CCNL 22.01.2004 ai sensi del quale

“Art. 37 CCNL 22.1.2004 “1. La attribuzione dei compensi di cui all’art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.

3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

4. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati” ;

si richiama inoltre l’art. 18 D.Lgs. 150/2009 in base al quale

“Art.18 D.lgs 150/2009 “Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance;

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perchè valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.”

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Progressioni economiche orizzontali.	€ 76.841,86
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto.	€ 20.201,34
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 78 c. 3 lett b) CCNL 2022 Differenziale stipendiale storico non riassorbibile.	€ -
Art. 15 c. 3 CCNL 2022 Assegno ad personam riassorbibile relativo al differenziale economico in godimento superiore a seguito di nuovo inquadramento per progressione verticale.	€ -
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ -
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 97.043,20

UTILIZZO RISORSE VARIABILI	IMPORTI
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 35.422,39
Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Premi collegati alla performance individuale e progetti.	€ 15.181,02
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€ 800,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di turno.	€ 20.000,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di reperibilità.	€ 3.500,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022, art. 24 CCNL 14.09.2000 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, art. 84 Compensi per specifiche responsabilità	€ 7.100,00
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 97 Indennità di funzione categorie C e D	€ -
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 100 Indennità di servizio esterno	€ 3.300,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 67 c. 3 lett c) CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, indennità centralinisti non vedenti.	€ 20.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 70-ter CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, compensi ISTAT	€ 50.000,00
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 54 CCNL 14.09.2000 Compensi ai messi notificatori.	€ 500,00

Art. 80 c. 2 lett. i) CCNL 2022, art. 70-quater CCNL 2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€ -
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Progressioni economiche orizzontali.	€ 7.000,00
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 2022, art. 82 c. 2, Attuazione dei piani welfare.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 43 L. 449/1997 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi spese del giudizio.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 1 c. 1091 legge 145/2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ 12.000,00
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ 174.803,41

RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 271.846,61
TOTALE UTILIZZO	€ 271.846,61
DISPONIBILITA'	€ -

c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Attualmente risultano vigenti, per quanto non in contrasto con norme di legge o contrattuali successive e quindi implicitamente abrogati, i CCDI sottoscritti negli anni 2010 e precedenti.

Si ricorda che il D.lgs 150/2009 ha apportato modifiche sostanziali al D.lgs 165/2001 restringendo e modificando ampiamente le materie destinate alla contrattazione integrativa e definendo in maniera sensibilmente differente rispetto al passato le materie destinate alla contrattazione, concertazione ed informazione.

In merito all'applicabilità delle disposizioni dei Titoli II e III del d.lgs. n. 150 del 2009, per le Regioni e gli Enti locali resta la necessità di adeguamento dei propri ordinamenti ai relativi principi entro il termine del 31 dicembre 2010, in assenza del quale verranno applicate integralmente le disposizioni previste dallo stesso decreto legislativo. In ogni caso, le norme che dispongono un termine finale per l'adeguamento non valgono ovviamente a sanare le eventuali illegittimità contenute nei contratti integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009 e maturate sulla base dei principi previgenti (ad esempio con riferimento all'erogazione della retribuzione di produttività in modo non selettivo o indifferenziato o sulla base di automatismi ovvero in relazione alla regolazione con il contratto integrativo di materie non espressamente devolute dal CCNL o, a maggior ragione, disciplinanti materie escluse dalla contrattazione collettiva o, ancora, alla violazione del vincolo di bilancio e delle regole di finanziamento dei fondi di amministrazione). Tali illegittimità, che comportano la nullità delle singole clausole del contratto integrativo (nonché le forme di responsabilità secondo le norme vigenti anche alla luce della giurisprudenza contabile e di merito), rimangono pienamente rilevabili.

Le citate disposizioni inoltre stabiliscono che:

- a) la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali;
- b) sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale (ai sensi dell'articolo 9 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992 n. 421;
- c) la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche;
- d) la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;

e) la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance; a tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

Relativamente al punto b), si ritiene opportuno sottolineare che ai sensi del comma 2 dell'articolo 5 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 34 del d.lgs. n. 150 del 2009, "le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunti in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ove prevista" nei contratti collettivi nazionali.

Atteso quanto previsto anche dall'articolo 40, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 54 del d. lgs. n. 150 del 2009, quindi:

a) la contrattazione nazionale ed a maggior ragione quella integrativa non potranno aver luogo sulle materie appartenenti alla sfera della organizzazione e della micro-organizzazione, su quelle oggetto di partecipazione sindacale e su quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (articolo 40, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001); ciò, in particolare, con riferimento alle materie dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, che costituiscono l'ambito elettivo tipico delle prerogative dirigenziali; b) in tali materie – esclusa la contrattazione - la partecipazione sindacale potrà svilupparsi esclusivamente nelle forme dell'informazione, qualora prevista nei contratti collettivi nazionali. Resta ferma in ogni caso la consultazione nei casi previsti dall'articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Queste disposizioni, non essendo previsto dalla legge un termine di adeguamento, operano dal 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009. Nei confronti dei contratti collettivi che dispongano in modo diverso vengono applicati i meccanismi di eterointegrazione contrattuale previsti dagli articoli 1339 ed 1414, secondo comma, codice civile, ai sensi dell'articolo 2, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 (come modificato dall'art. 33 del d. lgs. n. 150 del 2009). In queste ipotesi la norma contrattuale difforme viene automaticamente sostituita da quella primaria contenuta nell'articolo 5, comma 2 (come modificato dall'art. 34 del d. lgs. n. 150 del 2009), che, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, ha carattere imperativo ed è quindi inderogabile, al pari di tutte le norme del d.lgs. n. 165 del 2001. Per cui, nelle predette materie, le forme di partecipazione sindacale, se già previste dai contratti nazionali, "regrediscono" all'informazione. A maggior ragione, per dettato testuale ed esegesi sistematica, nelle materie oggetto di macro-organizzazione, nei cui margini è contenuta l'attività di micro-organizzazione ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, non possono attivarsi forme di partecipazione sindacale diverse dall'informazione.

Relativamente a quanto previsto dal titolo III del d.lgs. n. 150 del 2009 (Merito e Premi), vengono, tra le altre, in rilievo le disposizioni che attengono all'attribuzione delle progressioni economiche/orizzontali, che andranno previste selettivamente sulla base dei risultati conseguiti ed allo sviluppo delle competenze professionali ed esclusivamente nei confronti di una quota di personale (articolo 23), e quelle relative alle progressioni verticali, che rimangono equiparate al pubblico concorso e sono precluse dalla contrattazione (articolo 24); ovvero quelle che promuovono il merito e la performance organizzativa e individuale attraverso sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche (articolo 18).

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Nel corso dell'anno 2024 la Giunta Comunale con deliberazione n. 14 del 17.01.2024 è stato approvato il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 – ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021" che include anche il Piano delle Performance in coerenza con il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi (introduzione OdV etc.) approvato con DGC n.146 del 02.07.2003. L'Organo di Valutazione dell'Ente è esterno, ed gestione dall'Unione dei Comuni "Union 3".

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi

dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Per l'anno 2024 sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

f) Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Con deliberazione n. 48 del 18.03.2024 la Giunta Comunale ha preso atto del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Leverano, approvato dall'Union 3, e con deliberazione GC n. 5 del 13.03.2024 sono stati attribuiti degli obiettivi ai dipendenti.

I risultati attesi dai predetti obiettivi sono inseriti all'interno della citata delibera e sono stati declinati in conformità con l'art. 5 comma del d.lgs 150/2009 in base al quale devono essere:

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, perchè 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.

Ai sensi delle norme vigenti in materia, ogni anno l'Ente è tenuto ad assegnare ai Dipendenti, titolari di P.O. e non, degli obiettivi riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali che la Giunta ritenesse opportuno affidare.

Leverano, 6 dicembre 2024

**Il Responsabile del Settore
Economico - Finanziario
Dott. Roberto Blasi**