Allegato B)

Prot.n. 92086 **Rovigo, lì 21 dicembre 2021**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA A CORREDO DELLA PREINTESA NEGOZIALE DI COMPARTO SIGLATA IN DATA 17 DICEMBRE 2021 (sessione iniziata il 12 aprile 2021 su piattaforma trasmessa dalla parte pubblica con nota prot.n. 24539 del 7 aprile 2021 e proseguita il 26 aprile, il 10 ed il 18 maggio, il 25 giugno, il 20 luglio ed il 23 novembre 2021).

Modulo 1 ***Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge***

Data di sottoscrizione	La presente relazione accompagna la preintesa negoziale in oggetto, siglata il 17 dicembre 2021 nelle materie sulle quali è stato raggiunto l'accordo tra le parti
Periodo temporale di vigenza	2021-2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott. Ballarin Alessandro - Segretario Generale Componente: Dott.ssa Cittadin Nicoletta - Dirigente Servizio Risorse Umane Componente: Dott. Alfonso Cavaliere - Dirigente Comando di Polizia Locale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU, FP CGIL,CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni Autonomie locali Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, RSU
Soggetti destinatari	dipendenti

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	**TITOLO I TRATTAMENTO ECONOMICO** lettera a) Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art 68 comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo lettera b) I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance lettera d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. lettera f) MATERIA SULLA QUALE NON E' STATO RAGGIUNTO L'ACCORDO i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 e comma 2 lettera g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva lettera i) l'elevazione della misura della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 comma 1 lettera j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18 comma 1 lettera h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa lettera u) MATERIA SULLA QUALE NON E' STATO RAGGIUNTO L'ACCORDO l'incremento delle risorse di cui all'art 15 comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 lettera v) criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizioni organizzative **TITOLO II ORDINAMENTO PROFESSIONALE** lettera c) MATERIA SULLA QUALE NON E' STATO RAGGIUNTO L'ACCORDO I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche **TITOLO III POLIZIA LOCALE** lettera e) Indennità di servizio esterno. L'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. lettera w) MATERIA SULLA QUALE NON E' STATO RAGGIUNTO L'ACCORDO Indennità di funzione. Il valore dell'indennità di cui all'art. 56 sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto dal comma 2 di tale articolo. Art. 56 ter Prestazioni del personale di Polizia Locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato. **TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO** lettera h)

	i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo lettera k) elevazione dei limiti previsti per i turni di reperibilità nel mese lettera l) elevazione dei limiti dell'arco temporale considerato per l'equilibrata distribuzione dei turni o dei turni notturni effettuabili nel mese lettera m) le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro lettera n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale, ai sensi dell'art. 53 comma 2 (anzi comma 8) lettera o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL del 14/9/2000 lettera p) i criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare lettera q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art 25 comma 2 lettera r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22 comma 2 lettera s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14/09/2000 lettera t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi lettera z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23 comma 8 del CCNL 21 maggio 2018, in materia di turni di lavoro notturni. **TITOLO V SERVIZI ESSENZIALI E PRESTAZIONI INDISPENSABILI** Servizi essenziali e prestazioni indispensabili **TITOLO VI PERMESSI SINDACALI** Disciplina fruizione permessi sindacali. Art. 10 comma 7 del CCNQ 04/12/2017

Rispetto dell'iter, degli adempimenti procedurali 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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità contestualmente integrandolo nel Piano triennale anticorruzione SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT): SI
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009 La Relazione sulla performance organizzativa anno 2020, approvata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 308 del 12/10/2021, è stata validata dall'OVP il 19/10/2021, mentre la Relazione sulla performance individuale anno 2020 è in fase di predisposizione e di prossima approvazione da parte della Giunta Comunale. Quelle per l'anno 2021 saranno predisposte entro giugno 2022 o in sede di bilancio consuntivo 2021 (sempre da approvarsi nel 2022).
Eventuali osservazioni		

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

1) **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 delle specifica materia trattata.**

TITOLO I TRATTAMENTO ECONOMICO

lettera a)
Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art 68, comma 1, del CCNL tra le diverse modalità di utilizzo. Si richiama a tal fine anche l'art. 68, commi 2 e 3.
Vengono disciplinati i criteri generali di ripartizione assicurando che almeno il 30% delle risorse variabili (ove presenti) sia destinato alla performance individuale

lettera b)
Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.
Vengono disciplinati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati agli esiti della valutazione della performance organizzativa ed individuale, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance; inoltre si disciplina quanto previsto dall'art 69 del CCNL in merito alla maggiorazione dei premi (almeno il 30% del valore medio) ai più meritevoli tra i dipendenti che hanno conseguito la valutazione positiva.

lettera d)
L'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.
I predetti criteri riproducono nei contenuti sostanziali della nuova indennità quelli già contenuti nel CCDI sottoscritto dalle parti il 12/12/2018, valutando comunque l'incidenza di ciascuna delle causali sull'indennità giornaliera.

Lettera f)
Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art 70 quinquies comma 1 e comma 2.
Materia oggetto di mancato accordo tra le parti.

lettera g)
Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.
Compensi avvocatura

Ai sensi dell'art 40, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 165/2001, il CCNL 21/05/2018 non pone ulteriori e diversi limiti o vincoli alla disciplina dei compensi di avvocatura, rispetto a quelli stabiliti dalla legge (art. 9 D.L. n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014).
Per quanto riguarda quindi la misura e le modalità di riparto e tenuto conto dell'unico avvocato componente l'ufficio di avvocatura, si rinvia al vigente regolamento dell'ente adottato ai sensi dell'art. 9 commi 3 e 5 del citato D.L. e da ultimo modificato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 381 del 03/12/2021.
Fondo incentivante per le funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, come modificato con il D.Lgs. n. 56/2017.
Sulla base del Regolamento approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 382 del 01.12.2017 e del rinvio operato dall'art. 14 dello stesso, si confermano i criteri e le modalità di ripartizione dell'incentivo ivi contenuti.

lettera i)
Elevazione della misura della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1, del CCNL.
Non ci si avvale della facoltà di elevare la misura dell'indennità di reperibilità ed il numero di turni di reperibilità nel mese.

lettera j)
Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lettera h) del CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
Tenuto conto della nuova disciplina della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative recata dal CCNL, si disciplina il principio di correlazione di questa nuova misura dell'indennità con i compensi di avvocatura e con le altre tipologie di compensi previste dall'art. 18, comma 1, lettera h) del CCNL.

lettera u)
Incremento delle risorse di cui all'art 15 comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67
Materia oggetto di mancato accordo tra le parti.

lettera v)
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizioni organizzative.
Ai fini della determinazione della retribuzione di risultato spettante a ciascuna PO, si utilizzerà un criterio di distribuzione "a riparto" della quota complessiva quantificata dall'ente nel PEG/piano della performance (non inferiore al 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento) tenuto conto e proporzionalmente ai punteggi di valutazione conseguiti in base al vigente sistema di misurazione e valutazione del risultato/performance.

TITOLO II ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Lettera c)
Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
Materia oggetto di mancato accordo tra le parti.

TITOLO III POLIZIA LOCALE

lettera e)
Indennità di servizio esterno. L'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.
E' attribuita al personale del Corpo di Polizia Locale che rende in via continuativa la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza; per essere considerato adibito in via continuativa ed ordinaria a detti servizi, si deve trattare di personale adibito ai servizi esterni (e in modo prevalente nella giornata lavorativa); la verifica delle singole situazioni riconducibili alle predette modalità viene regolata mensilmente a consuntivo in base ad apposite comunicazioni del Comando P.L. in cui si attestino anche le giornate del mese in questione di effettivo svolgimento dei servizi esterni da parte di ciascun operatore.
L'indennità in questione è stabilita nella misura di € 3,00 a giornata a decorrere dalla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo.

lettera w)
Indennità di funzione. Il valore dell'indennità di cui all'art. 56 sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto dal comma 2 di tale articolo.
Materia oggetto di mancato accordo tra le parti.

Art. 56 ter
Prestazioni del personale di Polizia Locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.
Ore di servizio aggiuntivo rese fuori dell'orario ordinario di lavoro dal personale impiegato in attività di sicurezza e polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3 bis, del D.L. n. 50/2017: spetta un compenso pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL 14/9/2000. Spetta altresì anche il riposo compensativo nei casi previsti dal comma 2 dell'art. 56 ter del CCNL.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Lettera h)
Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

Le parti preliminarmente prendono atto di quanto segue:
Il comma 2 dell'art. 72 del CCNL recita *"Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziate dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi."*
Tale disposizione impedisce allo stato attuale di destinare risorse a tale finalità, con l'unica eccezione prevista dall'art. 56 quater (proventi violazioni codice della strada), essendo questa l'unica disposizione che riguarda gli enti locali, mentre nei precedenti CCNL delle autonomie locali, a differenza di altri comparti di contrattazione (esempio: enti pubblici non economici, ricerca) non erano contenute disposizioni che prevedessero l'erogazione di benefici riconducibili a welfare aziendale.

lettera k)
Elevazione dei limiti previsti per i turni di reperibilità nel mese.
Il numero di turni ("volte") di reperibilità nell'arco del mese può passare dai sei a sette volte nei soli mesi di 31 giorni, al fine di assicurare la copertura del servizio di reperibilità, come previamente istituito ed organizzato, in tutti i giorni del mese e fatta salva la rotazione.
In tal caso il numero dei turni di reperibilità di ogni singolo operatore non potrà superare le 13 volte nell'arco di due mesi.

lettera l)
Elevazione dei limiti dell'arco temporale considerato per l'equilibrata distribuzione dei turni o dei turni notturni effettuabili nel mese.
L'arco temporale di riferimento per l'equilibrata distribuzione dei turni ed il numero di turni notturni effettuabili nel mese non vengono elevati.

lettera m)
Linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro.
L'amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al d.lgs. n. 81/2008, dando priorità agli interventi in esso previsti e stanziando le risorse necessarie.
Al fine di rendere effettivamente presidiato e documentato il sistema di sicurezza sul lavoro, si dovranno adottare misure di monitoraggio periodico e di trasparenza mirate a costruire un sistema integrato, costantemente aggiornato di gestione della sicurezza.

lettera n)
Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale, ai sensi dell'art. 53, comma 8, del CCNL.
Le gravi e documentate situazioni familiari in presenza delle quali è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10% sono le stesse situazioni elencate nel comma 9 del citato articolo (che dispone i casi di precedenza in caso di richieste eccedenti i contingenti).

lettera o)
Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL del 14/09/2000.

L'attivazione della Banca delle ore avrà luogo dopo l'informatizzazione dell'applicativo che consenta di gestire tale autonomo istituto, il trasporto delle corrispondenti risorse da un anno all'altro e l'utilizzo da parte del dipendente, nelle forme della liquidazione o dei permessi compensativi, della dotazione contenuta nel proprio conto individuale.
Occorre una contabilizzazione distinta e precisa della risorse/ore che confluiscono nella Banca delle ore, distinta dalla contabilizzazione delle ore straordinarie in generale (fermo restando che il tetto individuale – 180 ore – è unico ed unico è il fondo complessivo).
Considerato che nel 2020 è stata effettuata una media di 45 ore pro capite dal personale in servizio (sia ore poste in liquidazione che ore accantonate), si conviene che il limite individuale annuo venga stabilito in 8 ore.

lettera p)
Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.
Ferma restando la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 21.05.2018 relativamente all'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, restano al momento confermate le attuali fasce già vigenti.

lettera q)
l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art 25 comma 2
Non si ravvisano, al momento, motivazioni per introdurre l'orario multiperiodale.

lettera r)
l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2.
Non si ravvisano, al momento, motivazioni per ampliare l'arco temporale (già individuato in sei mesi), fino ad ulteriori sei mesi, su cui calcolare le 48 ore medie settimanali.

lettera s)
Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14/09/2000.
Si conferma il limite massimo annuo individuale di lavoro straordinario pari a 180 ore.

lettera t)
Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.
Premesso che le innovazioni tecnologiche devono essere accompagnate da una adeguata formazione del personale, con accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità (competenze acquisite), qualora dette innovazioni riguardino l'organizzazione dei servizi, le parti si confronteranno in sede negoziale concordando, di volta in volta e con riguardo agli specifici servizi, i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti, fermo restando il rispetto delle normative sull'equivalenza delle mansioni.

lettera z)
Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23 comma 8 del CCNL 21 maggio 2018, in materia di turni di lavoro notturni.
Si confermano le esclusioni, a richiesta, dall'effettuazione di turni notturni, in presenza di tutte le situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, del CCNL e dall'art. 53, comma 2, del d.lgs. n. 151/2001.
Si esclude al momento la necessità di integrazione di dette situazioni, fatte salve ulteriori segnalazioni e verifiche da parte dei servizi interessati.

TITOLO V SERVIZI ESSENZIALI E PRESTAZIONI INDISPENSABILI

Conferma del paragrafo X della piattaforma contrattuale 2016.
(deliberazione unilaterale provvisoria della Giunta Comunale n. 355 del 29/11/2016, certificata dal Collegio Revisori con verbale n. 42 del 30/11/2016 e confermata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 370 del 12/12/2016).
La piattaforma 2016 è stata riportata nelle sessione negoziale 2017, conclusasi con il CCDI del 12 dicembre 2017.

TITOLO VI PERMESSI SINDACALI

Disciplina fruizione permessi sindacali. Art. 10, comma 7, del CCNQ 04/12/2017.
L'utilizzo dei permessi sindacali deve essere comunicato al Servizio Risorse Umane almeno tre giorni liberi prima (occorre acquisire negli stessi tempi l'autorizzazione formale e con data certa del Dirigente al fine di ottemperare all'obbligo di comunicazione da parte dell'ufficio Risorse Umane alla Funzione Pubblica entro 2 giorni dalla predetta autorizzazione).
Solo in casi di urgenza o di forza maggiore la comunicazione può pervenire al Dirigente e al Servizio Risorse Umane entro le ore 9,00 del giorno precedente (acquisendo negli stessi termini e cioè immediatamente l'autorizzazione con data certa); in tal caso nella comunicazione del permesso deve essere specificata la presenza (non la causa) delle suddette ragioni di urgenza e di forza maggiore.

2) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo unico di amministrazione

Per quanto di competenza della contrattazione integrativa (criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL tra le diverse modalità di utilizzo), si richiamano gli argomenti disciplinati nella preintesa negoziale 2021–2023, illustrati alle lettera a), b), c), u) del punto 1) del presente Modulo.

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

Non ci sono effetti abrogativi impliciti.

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

lettera b): vedi l'articolo 3 della preintesa

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Visto il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, da ultimo adeguato alla riforma recata dal D.Lgs. n. 74/2017 ed al CCNL 21.05.2018 con la deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 25.07.2019, esecutiva, ai fini del conteggio delle somme/premi da distribuire a titolo di incentivo alla produttività correlati alla performance, il punteggio attribuito alla scheda individuale (produttività individuale) sarà rapportato ai coefficienti di livello e ai periodi di servizio di ciascun dipendente, mentre il punteggio attribuito alla scheda "produttività di gruppo" sarà rapportato alla eventuale percentuale di part time e ai periodi di servizio di ciascun dipendente.

Per quanto riguarda il riproporzionamento del punteggio di ciascun dipendente ai periodi di servizio (se inferiore all'anno), valgono i seguenti criteri: il punteggio conseguito viene riproporzionato in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestato (in dodicesimi), calcolando come mese effettivamente prestato la frazione superiore ai 15 giorni.

In tutti i casi in cui la disciplina di cui sopra richiama i "coefficienti di livello", questi vengono determinati come segue.

Cat. A e B $\Rightarrow$ 1,4
Cat. C $\Rightarrow$ 1,5
Cat. D $\Rightarrow$ 1,6

Resta fermo che le risorse complessivamente destinate alla produttività verranno preventivamente ripartite tra i Settori (Dirigenti) con il sistema dei **budget di settore**.

Il budget di settore è calcolato come segue:

1) il 30% del fondo complessivo (premi correlati alla performance individuale) è ripartito in base ai coefficienti di livello e ai periodi di servizio dei dipendenti assegnati nell'anno di riferimento (e soggetti alla valutazione);

2) il 70% del fondo complessivo (premi correlati alla performance organizzativa) è ripartito in base al tempo pieno o alle percentuali di part-time e ai periodi di servizio dei dipendenti assegnati nell'anno di riferimento (e soggetti alla valutazione);

Nel monitoraggio sulla contrattazione decentrata contenuto nel conto annuale e sulla base delle circolari emanate dalla Ragioneria dello Stato con riguardo alle forme di premialità connesse alla produttività, viene richiesto di distinguere tra:

- importi complessivi erogati per la produttività collettiva;
- importi complessivi erogati per la produttività individuale.

Ciò comporta la necessità di trattare separatamente (ai fini della ripartizione degli incentivi) la parte di risorse destinata alla produttività collettiva da quella destinata alla produttività individuale, sia in sede di determinazione dei budget di settore che in sede di distribuzione e ripartizione di detti budget sulla base da un lato dei punteggi di produttività individuale, dall'altro dei punteggi della produttività di gruppo/collettiva.

A tal fine gli importi sono ripartiti per il 70% alla performance organizzativa e per il 30% alla performance individuale.
Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 la maggiorazione del premio individuale alle valutazioni più elevate (ferme restando le graduatorie di settore) si attesta sul 30% del valore medio pro-capite dei premi da attribuirsi al personale valutato positivamente (secondo comma).
Tale maggiorazione viene attribuita al 2% del personale valutato (nell'ordine della graduatoria di ciascun settore) che ha conseguito le valutazioni più elevate nel punteggio individuale. Si applica l'arrotondamento all'unità superiore in caso di decimali.
Nel caso il numero dei destinatari non consentisse di individuare un ultimo dei destinatari tra gli aventi diritto, a causa di identità di punteggio, avrà preferenza chi ha conseguito il punteggio più elevato nel fattore "qualità".
In caso di ulteriore situazione di pari merito, si avrà riguardo al punteggio conseguito per il fattore di performance organizzativa di pertinenza del dipendente.

5) **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'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)**

Voce non presente

6) **illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con il Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009**

La parte degli incentivi alla produttività – si veda la lettera b) del Modulo 1 (criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance) – viene erogata sulla base del vigente sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale come sopra richiamato al precedente punto 4; in tale ambito viene valutato quindi il livello di raggiungimento degli obiettivi gestionali del piano della performance (PEG/PDO 2021), sulla base degli indicatori e dei target predefiniti.

7) **altre informazioni ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto**

Nessuna

Il Dirigente del Servizio Risorse Umane

Dott.ssa Nicoletta Cittadin

Il Presidente della delegazione di parte pubblica
Segretario Generale
Dott. Alessandro Ballarin