



Città di Potenza

RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'UTILIZZO DEL FONDO MIGLIORAMENTO
DEI SERVIZI PER L'ANNO 2022

LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA E LA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
COMUNE DI POTENZA
 (Provincia di Potenza)

PREMESSA

La presente relazione illustrativa viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali integrate con quanto disposto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2013 del Ministero dell'economia e delle finanze.

Si premette che ai sensi degli artt. 79 c. 7 e 80 c. 4 del CCNL 16.11.2022, le nuove norme per la costituzione dell'utilizzo delle risorse del fondo sono applicabile a partire da gennaio 2023.

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		20 DICEMBRE 2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica : Presidente Segretario Generale, Dott.ssa Maria Grazia FONTANA Il Dirigente: Dott. Claudio Antonio MAURO Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA - RAL Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL
Soggetti destinatari		Personale delle aree con rapporto di lavoro a tempo indeterminato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Campo di applicazione, efficacia e durata b) Criteri di utilizzo del fondo per i trattamenti accessori di ente nell'anno 2022 c) Criteri relativi all'attribuzione della performance individuale: specifici processi e premi
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.	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009, con la Delibera di Giunta Comunale n. 197 del 12.07.2022
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013 per il triennio 2022-2024 con la Delibera di Giunta Comunale n. 111 del 30.04.2022
	Attestazione del rispetto degli	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.

	<p>obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Ai sensi dell'art. 18 dell'Ordinamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi la misurazione e validazione della performance viene effettuata dal Nucleo di valutazione secondo il sistema di valutazione e misurazione adottato dalla Giunta Comunale.</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

<p><u>Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies c.1 e 2 CCNL 21/05/2018</u></p>	<p>Ai sensi dell'art. 70-quinquies c.1 del CCNL 21.05.2018 e sulla scorta degli atti formali di attribuzione degli incarichi di specifiche responsabilità ai dipendenti della categoria D non titolari di Posizione Organizzativa, viene riconosciuto l'indennità per l'esercizio effettivo delle specifiche responsabilità avviene attraverso un metodo di graduazione del valore economico dell'incarico, in relazione all'intensità e all'importanza che le responsabilità esercitate hanno nell'ambito dell'organizzazione complessiva dell'ente. La graduazione avviene attraverso specifici parametri di pesatura. Contestualmente all'affidamento dell'incarico, il dirigente procede anche alla sua pesatura applicando gli indicatori, e i relativi punteggi, descritti nella parte normativa del CCI. L'importo dell'indennità è determinato con la seguente modalità: l'ammontare delle risorse destinate all'istituto (€ 121.700,00) viene diviso per la somma dei punteggi finali ottenuti da ciascuna posizione ammessa alla liquidazione. Il risultato ottenuto rappresenta il valore economico di un punto, che viene moltiplicato per il punteggio finale ottenuto da ciascuna posizione ammessa alla liquidazione.</p> <p>Gli incarichi, attribuiti con provvedimento formale del dirigente, hanno durata annuale e s'intendono tacitamente confermati alla scadenza in assenza di nuovo e diverso provvedimento di attribuzione.</p> <p>Ai sensi dell'art. 70-quinquies c.2 del CCNL 21.05.2018 e sulla scorta degli atti formali, si stabilisce di compensare nella misura annua di € 350,00:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe e Ufficiale Elettorale, nonché di responsabile dei tributi stabiliti dalle leggi; 2) i compiti di responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; 3) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; 4) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. <p>Le risorse totali sono pari a € 12.000,00.</p>
<p><u>Indennità di turnazione e maggiorazione oraria ai sensi degli artt. 23 del CCNL 21/5/2008 e art. 24 del CCNL 14/09/2000</u></p>	<p>L'Amministrazione nei suoi atti di indirizzo ha confermato l'articolazione dell'orario di lavoro dei relativi addetti in turni antimeridiani e pomeridiani, al fine estendere la fruibilità al cittadino e/o al territorio dei seguenti servizi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) sicurezza, vigilanza e controllo del territorio 2) fruizione impianto piscina 3) servizio cimiteriale 4) custodia autoparco 5) teatro comunale <p>Detti turni sono attivati per servizi i cui orari sono di almeno 10 ore giornaliere e nell'arco del mese si avvicendano turni antimeridiani e pomeridiani, in modo tale da farne risultare una</p>

	<p>3. Agenti di polizia municipale che svolgono il servizio di viabilità esterna per almeno il 90% della propria prestazione lavorativa. L'indennità si fissa a € 3,00 per giornata di effettivo lavoro per il servizio di viabilità.</p> <p>4. attività di sportello per i dipendenti che: prestano la propria in strutture destinate espressamente e secondo orari predeterminati, per almeno 4 ore al giorno, al ricevimento del pubblico quali URP, tributi, sportelli anagrafici, protocollo, ecc., rivolta esclusivamente al rapporto con utenza esterna.</p> <p>Viene corrisposta agli agenti contabili individuati con Delibera di Giunta per compensare le responsabilità legate al maneggio di valori contabili, proporzionalmente al valore medio annuo trattato.</p> <p>Si individuano tre fasce:</p> <p>1 fascia € 1,55 al giorno per unità per maneggio valori complessivo superiore a € 50.000,00;</p> <p>2 fascia € 1,03 al giorno per unità per maneggio valori complessivo compreso fra € 50.000,00 e € 10.000,01;</p> <p>3 fascia € 0,52 al giorno per unità per maneggio valori complessivo inferiore a € 10.000,00.</p>
<p>Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21.05.2018)</p>	<p>Il servizio di pronta reperibilità è istituito presso questa Amministrazione. Il regolamento, approvato dalla Giunta Comunale fissa le regole di funzionamento del servizio medesimo, nonché la costituzione delle squadre e l'individuazione dei servizi di pronto intervento.</p> <p>Sono istituite le seguenti squadre di pronta reperibilità:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) squadra di pronto intervento tecnico, gestione a cura della Protezione Civile (2 Unità) 2) squadra di pronto intervento di polizia municipale (4 unità) 3) stato civile (1 unità) 4) per interventi sui server e altre apparecchiature informatiche (1 unità) 5) reperibilità per il servizio notifiche (1 unità)
<p>Premio di performance</p>	<p>Il premio di Performance, diversificato per categoria giuridica, è distinto in "Performance organizzativa" e "Performance individuale".</p> <p>La valutazione della <i>performance</i> organizzativa ed individuale viene effettuata secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i> elaborato dal Nucleo di Valutazione ed approvato dall'amministrazione comunale con deliberazione della Giunta Comunale n. 108 del 4 luglio 2013.</p> <p>Il CCDI stabilisce una correlazione tra gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (ICI, condono edilizio, ISTAT, progettazione, avvocatura, legge 219/81, ecc.) e la <i>performance</i> organizzativa dell'Unità di Direzione.</p> <p>Ai fini di tale correlazione, a tutti i dipendenti che accedono alle risorse previste da specifiche disposizioni di legge è applicata una riduzione dell'importo relativo alla <i>performance</i> dell'Unità di Direzione o dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative per l'anno di riferimento, nelle seguenti misure:</p> <p>fino ad euro 1.000,00 è corrisposto il 100% dell'importo relativo alla <i>performance</i> Il premio di Performance, diversificato per categoria giuridica, è distinto in "Performance organizzativa" e "Performance individuale".</p> <p>La valutazione della <i>performance</i> organizzativa ed individuale viene effettuata secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i> elaborato dal Nucleo di Valutazione ed approvato dall'amministrazione comunale con deliberazione della Giunta Comunale n. 108 del 4 luglio 2013.</p> <p>Il CCDI stabilisce una correlazione tra gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (ICI, condono edilizio, ISTAT, progettazione, avvocatura, legge 219/81, ecc.) e la <i>performance</i> organizzativa dell'Unità di Direzione.</p> <p>Ai fini di tale correlazione, a tutti i dipendenti che accedono alle risorse previste da specifiche disposizioni di legge è applicata una riduzione dell'importo relativo alla <i>performance</i> dell'Unità di Direzione o dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative per l'anno di riferimento, nelle seguenti misure:</p> <p>a) fino ad euro 1.000,00 è corrisposto il 100% dell'importo relativo alla <i>performance</i></p>

dell'Unità di Direzione o dell'indennità di risultato

b) oltre euro 1.000,00 fino ad euro 2.000,00 è corrisposto il 70% dell'importo relativo alla *performance* dell'Unità di Direzione o dell'indennità di risultato

c) oltre 2.000,00 fino ad euro 3.000,00 è corrisposto il 50% dell'importo relativo alla *performance* dell'Unità di Direzione o dell'indennità di risultato

d) oltre euro 3.000,00 non è corrisposto alcun importo relativo alla *performance* dell'Unità di Direzione o dell'indennità di risultato.

I dipendenti, in ogni caso, non possono percepire un compenso individuale annuo, per gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, superiore ad euro 4.000,00, con l'eccezione degli incentivi che per loro natura non possono essere assoggettati ad un importo massimo (progettazione, incentivi avvocati, condono edilizio, ecc.).

Le somme destinate a compensare la *performance* non distribuite per mancanza del diritto o in applicazione del sistema di correlazione tra incentivi, vengono distribuite ai soli dipendenti che hanno avuto accesso al 100% del compenso per la *performance* organizzativa, con esclusione quindi dei titolari di posizione organizzativa, dei dipendenti che hanno conseguito una valutazione insufficiente nella *performance* individuale e di coloro che hanno partecipato a piani di lavoro percependo un compenso superiore ai 1.000,00 euro.

La quota relativa alla "Performance organizzativa" è quantificata nella somma corrispondente al 90% dell'intero premio, mentre il restante 10% rappresenta la quota riservata alla "Performance individuale".

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Il personale assente per astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, compreso l'eventuale periodo di interdizione dal lavoro derivante da gravidanza a rischio, è considerato in servizio e viene confermata per detto periodo la valutazione dell'anno precedente.

I periodi di malattia lunga continuativi e le assenze prolungate relative a periodi di assenze collegati a contributi figurativi incidono sulla valutazione del raggiungimento dell'obiettivo, riducendo proporzionalmente alla presenza, l'importo maturato.

Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla *performance* individuale l'importo destinato a tale scopo è ridotto per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1, dell'art .71 del decreto legge n. 112 del 2008 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso).

Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.

Le risorse destinate a compensare la Performance organizzativa e individuale sono assegnate per le diverse categorie, secondo i seguenti criteri:

1. il numero dei dipendenti dell'Ente, con esclusione dei titolari di Posizione Organizzativa, è suddiviso per categoria;

2. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per i seguenti parametri:

Categoria	Parametro
A	1
B	1.03
C	1.08
D	1.14

1. i risultati per categoria sono sommati;
2. le risorse complessivamente destinate alla Performance organizzativa e individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario;
3. l'importo unitario è destinato al 90% alla Performance organizzativa e al 10% a quella individuale.

Performance organizzativa

Viene erogata sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna U. D. e certificato dal Nucleo di Valutazione.

La quota relativa alla *performance* organizzativa (90% del premio complessivo) è ripartita tra i dipendenti facenti parte della stessa struttura sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Unità di Direzione col Piano Esecutivo di Gestione dell'anno di riferimento, con arrotondamento alla decina superiore (es.: obiettivi raggiunti al 91%, viene attribuito il 100% del compenso; obiettivi raggiunti all'81%, viene attribuito il 90% del compenso).

Performance individuale

Viene erogata sulla base della valutazione delle prestazioni del singolo dipendente effettuata dal Dirigente e /o titolare della Posizione Organizzativa responsabile.

Il personale dipendente è classificato in cinque fasce secondo il seguente schema:

Valutazione della prestazione	Grado di raggiungimento dell'obiettivo	Compenso teorico spettante per la <i>performance</i> individuale (10% del premio disponibile)
86 - 100	L'obiettivo è stato pienamente raggiunto	100%
71 - 85	L'obiettivo è stato conseguito a livello buono	95%
56 - 70	L'obiettivo è stato conseguito a livello sufficiente	90%
40 - 55	L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto	75%
0 - 39	L'obiettivo non è stato raggiunto	0%

Il dipendente che consegue un punteggio inferiore a 40 nella valutazione della *performance* individuale non accede al compenso per la *performance* organizzativa dell'Unità di Direzione.

La quota relativa alla *performance* individuale è attribuita sulla base della valutazione individuale ed in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi secondo i criteri di cui al punto precedente.

La quota relativa alla *performance* individuale è attribuita sulla base della valutazione individuale ed in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi secondo i criteri di cui al punto precedente. A titolo esemplificativo, si riportano i seguenti casi:

Compenso teorico per valutazione <i>performance</i> individuale (10% del premio complessivo)	Grado raggiungimento obiettivi Unità di Direzione	Compenso spettante
100	100%	100
100	90%	90 (90% di 100)
90	90%	81 (90% di 90)
80	90%	72 (90% di 80)
100	80	80 (80% di 100)

Le risorse disponibili per la retribuzione della *performance* sono pari € 104.187,98.

Categoria	Unità TI	Premio unitario	Produttività organizzativa	Produttività individuale	Totale
A	38	€ 288,49	€ 201,95	€ 86,55	€ 10.912,74
B	91	€ 300,03	€ 210,02	€ 90,01	€ 27.252,98
C	138	€ 312,03	€ 218,42	€ 93,61	€ 43.010,71
D	71	€ 324,52	€ 227,16	€ 97,35	€ 23.011,56
	338				€ 104.187,98

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
art. 68, comma 2, lett. a) e b) del CCNL 21/05/2018 - Premi correlati alla performance organizzativa e individuale	€ 104.187,98
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018, Differenziali progressioni orizzontali storiche	€ 570.000,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018, Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	€ 165.000,00
Indennità condizioni di lavoro – Art 70 bis CCNL 21.05.2018	€ 75.000,00
Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	€ 215.000,00
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018 - Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinques CCNL 21/05/2018	€ 133.700,00
art. 68, comma 2, lett. j), CCNL 21/05/2018 Differenziali nuove progressioni (con decorrenza 01/01/2022)	€ 52.231,71
Specifiche disposizioni di legge (Incentivo per funzioni tecniche, incentivo progettazione, onorari avvocatura, incentivo per personale addetti alle rilevazioni Istat, compensi per messi notificatori, art 208 CDS)	€ 295.983,00
Totale	€ 1.611.102,69

C) effetti abrogativi impliciti

Con il contratto non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto tali criteri sono stati recepiti dal regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 217 del 12 dicembre 2012) nonché dal Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 108 del 04/07/2013).

Da sottolineare, inoltre, che un 10% del premio totale di produttività per il personale non dirigente è liquidato sulla base della valutazione dirigenziale delle prestazioni individuali dei dipendenti, in modo da differenziare all'interno del settore i dipendenti più meritevoli.

L'indennità per le specifiche responsabilità di cui art. 70-quinques, comma 1, CCNL 21/05/2018, riconosciuta al personale di categoria D, viene differenziata, sulla base dei seguenti criteri: il carico di responsabilità formali, la responsabilità di procedimento, il rilievo delle competenze specifiche richieste, la rilevanza e complessità dei compiti e dell'impegno di gestione, l'affidamento ed il coordinamento di risorse umane, l'affidamento e la gestione di risorse economiche, il grado di integrazione complessiva il tipo di articolazione dell'utenza, l'assegnazione di funzioni plurime.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Le nuove progressioni interessano 23 unità, che corrisponde al circa il 22,00% del personale a tempo indeterminato. La graduatoria è determinata facendo riferimento alla media dell'ultimo triennio della valutazione della performance individuale effettuata dal Dirigente del settore di appartenenza del dipendente. Possono partecipare solo i dipendenti che abbiano una anzianità nella categoria economica superiore ai due anni.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di standard di produttività previsti nel piano degli obiettivi, ci si attende un incremento della produttività del personale atto al raggiungimento degli obiettivi posti dallo strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG).

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====