



COMUNE DI SALGAREDA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO NORMATIVO AI SENSI DELL'ART. 40 COMMA 3
BIS DEL dd.Lgs. n. 165 del 30.03.2001

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

Relazione illustrativa del Contratto Integrativo normativo triennio 2019-2021 Preintesa del 10.05.2019 prot. 5840/2019

Data di sottoscrizione		Preintesa: 10.05.2019
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2019 - 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: GHEDIN Daniela Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): tutte Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL – CGIL - UIL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) disposizioni generali:quadro normativo, ambito di applicazione e decorrenza del contratto integrativo b) criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse c) fattispecie,criteri, valori e procedure per corrispondere al personale compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità
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.	Non acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in quanto non dovuto
		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. 150/2009 Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato adottato ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e della deliberazione n. 50/2013 A.N.A.C. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 Si: secondo i principi e la competenza di cui al D.Lgs. n. 150/2009 La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009
Eventuali osservazioni: nessuna		

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 normativo

PREMESSA

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017 ed in particolare l'art.40

Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 49 in data 21.05.2015; Metodologia di misurazione e valutazione della performance, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 56 in data 18.06.2015;

CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti CCNL Regioni e Autonomie Locali.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo pieno o parziale. e/o con contratto di formazione e lavoro, compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale;

2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.

3. Esso ha validità triennale a far data dal 1.1.19 salvo diversamente indicato. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.

4. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salva espressa apposizione del termine o individuazione specifica del periodo o disdetta delle parti ovvero diversa disposizione della normativa generale e del Ccnl di riferimento.

5. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo di norma entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della performance. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano e comunque non oltre il 30 giugno.

Art. 2 Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 3 Personale in distacco sindacale

Ai fini della disciplina contenuta nell'art.39 del Ccnl 22.01.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art.5 del CCNQ 7.08.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire la retribuzione eventualmente in godimento al momento del distacco, comprese le indennità e retribuzione di posizione, è considerato ai fini della progressione economica orizzontale. I costi relativi alla retribuzione accessoria del personale in distacco sindacale, non gravano sul fondo risorse decentrate, ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli art. 14 e 15 del CCNQ 7.08.1998 e nella vigente legislazione (art.1 bis del D.L.559/96, convertito in legge 5/97).

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;

- confronto;

- organismi paritetici di partecipazione.

4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

5. Per quanto riguarda il modello delle relazioni sindacali e le materie ad esse demandate si rimanda agli art.4,5,6,7,8,9,10 del Ccnl 21.05.2018.

6. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Per specifiche questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, in tal caso gli incontri vengono svolti durante il normale orario di lavoro.

Art. 5 Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane con tre giorni di calendario consecutivi, di preavviso rispetto alla data individuata.

3. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento dalla sede di lavoro al luogo di svolgimento dell'assemblea sindacale.

4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

5. Qualora, per esigenze dell'amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il dirigente/responsabile del settore.

6. L'amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si ritiene in 15 minuti prima e 15 minuti dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa. A tal fine le parti concordano che ai tavoli tecnici possano partecipare lavoratori e/o lavoratrici con competenze specifiche rispetto al tema trattato, e su espressione della parte pubblica, personale interno all'organizzazione.

Art. 6 Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 Ccnl 21/05/2018;

Le Rsu e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017. L'amministrazione informa periodicamente la RSU e le OO.SS. delle ore residue distinte per tipologia.

La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) alla struttura competente in materia di Risorse Umane e Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.

I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

Art.7 Sicurezza nei luoghi di lavoro (art.7 comma 4 lett m)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.

3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.

4. Nel caso di delega delle funzioni come previsto dall'art.16 del Dlgs 81/2008 e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art. 19, la contrattazione decentrata valuterà se tale attività rientri nella tipologia delle funzioni di responsabilità previste all'art.16 del presente CCDI.

5. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.

6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE

UMANE

Art.8 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2

lett a) e b) il prospetto di quantificazione del fondo, anche provvisorio, entro il termine massimo del 30 giugno, e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.

2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

3. Secondo quanto previsto dall'art.67, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate parte stabile, viene integrato con il risparmio effettuato. Nel caso l'ente intendesse aumentare l'ammontare delle risorse da destinare alle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura) è necessario l'accordo con le parti sindacali, in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo nel tetto dell'anno 2016. (art.7 comma 4 lett u)

4. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art.67 del Ccnl 21.05.2018.

Art. 9 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo (art.7 comma 4 lett a)

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa, istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;

b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale, istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;

c) indennità di condizioni di lavoro;

d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;

e) compensi per specifiche responsabilità;

f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);

g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 12, comma 7, lett.

c), ivi compresi i compensi Istat;

h) compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;

i) compensi per il personale delle case da gioco.

j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

k) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 (parte variabile con esclusione delle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge;

f) messi notificatori; g) personale case da gioco);

4. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al comma 3 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo percentuale previsto dai commi 3 e 4.

Art.10 Produttività miglioramento ed incremento dei servizi (art.7 comma 4 lett b)

1. Per quanto riguarda il sistema di valutazione della performance si rimanda al protocollo riguardante le materie di confronto tra le quali rientrano i criteri generali del sistema di valutazione. La contrattazione di cui al presente articolo definisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

2. Il sistema si basa sulla misurazione e valutazione di due componenti:

a) i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati ("cosa è stato fatto");

b) i comportamenti organizzativi tenuti, ossia le competenze dimostrate nella prestazione ("come è stato fatto").

Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "Performance organizzativa" e "Performance individuale" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale), suddividendo la disponibilità per budget.

3. Modalità di determinazione del budget di Settore destinato alla produttività.

Annualmente il Servizio Risorse Umane suddivide il fondo destinato alla produttività, delle Categorie A, B, C, D non titolare di Posizione Organizzativa.

- Una quota pari al 70% del fondo sarà destinata a premiare la performance organizzativa.

Ai fini dell'assegnazione del budget ai Dirigenti e/o Posizioni Organizzative, collegato alla performance organizzativa si tiene conto della presenza in servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno, tempo pieno o part time), e non si tiene conto delle Categoria di appartenenza.

- Il restante 30% sarà destinato a premiare la performance individuale.

Ai fini dell'assegnazione del budget ai Dirigenti e/o Posizioni Organizzative, collegato alla performance individuale si tiene conto della presenza in servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno, tempo pieno o part time), e si tiene conto delle Categoria di appartenenza secondo il seguente indicatore:

categoria A	1
categoria B	1,1
categoria C	1,2
categoria D	1,3

4. Modalità di erogazione dei premi collegati alla performance

L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente, dell'area, del settore, del servizio, con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano della Performance. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato secondo le tabelle sottostanti:

Indicatori di performance	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Pieno raggiungimento degli obiettivi
Percentuale di raggiungimento degli obiettivi	da 51% a 65%	da 66% a 80%	da 81% a 100%
Quota percentuale di produttività organizzativa erogata	80%	90%	100%

Le eventuali risorse di performance organizzativa che per effetto della valutazione non vengono distribuite e che pertanto producono un risparmio, vengono destinate alla performance individuale.

5. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della performance individuale si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo. A tal fine, la valutazione si distingue tra i dipendenti che hanno un'indennità di posizione, quindi un trattamento accessorio direttamente collegato al raggiungimento di obiettivi definiti, e i restanti dipendenti che non hanno specifiche responsabilità formalmente assegnate, ma operative.

Pertanto, nel caso dei Dirigente e/o Responsabili in Posizione Organizzativa, la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati avrà come riferimento quanto programmato nel Piano degli obiettivi o piano della Performance e assunto ai fini della valutazione medesima. Per i restanti dipendenti sarà valutato il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo di riferimento.

Ciascuna componente fornisce un contributo alla valutazione individuale, diverso a seconda del ruolo assegnato:

- per le Posizioni Organizzative il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati ha un peso rilevante sulla valutazione complessiva (Ambito "Risultati").

- per il restante personale i rapporti tra la componente "Risultati" e i comportamenti organizzativi si modificano e il grado di apporto individuale assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ha un peso percentuale diverso a seconda della categoria economica/profilo di appartenenza.

In relazione a quanto finora detto, i valutatori di ciascuna Area organizzativa, previo tavolo di confronto, in sede di conferenza dei servizi, con i valutatori delle altre Aree organizzative dell'Ente, stabiliscono dei criteri per l'attribuzione dei punteggi assicurando il principio dell'omogeneità di valutazione tra le aree.

6. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa la presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni (in caso di nuova assunzione, durante il periodo di prova, non viene erogata alcuna produttività). Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- a) Congedo ordinario;
- b) Permessi sostitutivi delle festività sopresse;
- c) Permessi per donazioni di sangue e midollo osseo;
- d) Assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
- e) Assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- f) Permessi di cui alla Legge 104/1992, art. 33;
- g) Assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- h) Riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
- i) Congedi per le donne vittime di violenza;
- j) Permessi sindacali retribuiti;
- k) I giorni non lavorativi (sabato e /o domenica, festività infrasettimanali purchè non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.).

7. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

8. La performance individuale verrà distribuita secondo le schede di valutazione allegate consegnate, anche a mano, entro il 30 aprile dell'anno successivo alla valutazione. Ai dipendenti assenti saranno consegnate a mezzo PEC o con raccomandata A.R.

9. Differenziazione premio individuale

i. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art.68 comma 2 lett b) , che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La misura di detta maggiorazione, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1. L'importo della maggiorazione viene calcolato sulla parte variabile del fondo produttività. Nel caso in cui l'amministrazione non eroghi la parte variabile non verrà assegnata maggiorazione.

ii. Il sistema viene applicato a tutto il personale inteso come unica unità visto il numero esiguo di dipendenti. La metodologia si articola nelle seguenti fasi:

- a. definire in sede di contrattazione integrativa decentrata quante risorse si destinano alla performance individuale e quanti dipendenti avranno diritto alla maggiorazione (almeno 1 per anno);
- b. stabilire un budget di queste risorse da destinare a maggiorazione del premio individuale;
- c. procedere alla valutazione del personale
- d. attribuzione del premio sulla base della valutazione/i più alta dell'anno di riferimento, a parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente. In caso di ulteriore parità si assegna al dipendente con maggiore anzianità all'interno dell'Ente;

e. individuazione della maggiorazione del 30% in base al calcolo della produttività al momento dell'erogazione nell'ambito delle risorse variabili per l'anno di riferimento.

10. Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa. (art.7 comma 4 lett v)

La valutazione avviene con cadenza annuale entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento. In caso di valutazione negativa l'incarico di titolare di posizione organizzativa cessa a decorrere dalla data di adozione del provvedimento Sindacale di revoca, determinando contestualmente la perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare (in tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza). Il punteggio attribuito a ciascun titolare di posizione organizzativa, a consuntivo delle funzioni e dell'attività svolta nel corso dell'anno considerato, è determinato in funzione, principalmente dei risultati conseguiti in riferimento agli obiettivi assegnati nel Piano della Performance.

MODALITA' DI VALUTAZIONE

La modalità proposta tende a privilegiare l'effettivo conseguimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati all'atto del conferimento dell'incarico di titolarità e successivamente all'atto dell'assegnazione degli obiettivi. Occorre pertanto che a monte della valutazione vi sia una pesatura degli obiettivi assegnati alla posizione, sulla base della quale si innesta il meccanismo della valutazione.

Pertanto il procedimento di valutazione può essere articolato nelle fasi seguenti:

fase 1: assegnazione degli obiettivi alla posizione e pesatura degli stessi

fase 2: valutazione dei risultati conseguiti dalla posizione organizzativa

fase 3: collocazione della posizione organizzativa nella corrispondente fascia di retribuzione di risultato

FASE 1 PESATURA DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA P.O.

Nell'ambito di assegnazione degli obiettivi del Piano della Performance, vengono dettagliati gli stessi attribuendo a ciascuno un valore numerico in modo che la somma dei punteggi sia uguale a 100. Tale valutazione numerica esprime, in maniera ponderata il valore strategico dell'obiettivo per l'Amministrazione, nonché la difficoltà dello stesso.

FASE 2 VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI DALLA P.O.

La valutazione dei risultati conseguiti dalla posizione organizzativa avviene entro il mese di aprile dell'anno successivo. A tal fine ad ogni obiettivo assegnato, l'ODV attribuisce un punteggio di conseguimento del risultato espresso in forma percentuale. Moltiplicando il punteggio assegnato all'obiettivo con il valore percentuale di conseguimento del risultato si ottiene il valore di risultato parziale VRP relativo ad ogni obiettivo.

La somma dei valori di risultato parziale di ciascun obiettivo determina il valore di risultato totale VRT, relativo alla posizione organizzativa, tale valore può variare da 0 a 30.

Una volta calcolato, per ciascuna posizione organizzativa il Valore di Risultato Totale VRT, la posizione viene assegnata ad una fascia di retribuzione di risultato che ne determina l'importo da liquidare.

FASE 3 ATTRIBUZIONE DELL'IMPORTO DI RISULTATO ALLE P.O.

La metodologia si articola nelle seguenti fasi:

definire in sede di contrattazione integrativa decentrata l'importo da destinare al risultato pari almeno al 15% delle risorse complessivamente destinate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative;

Suddividere l'importo complessivo del risultato in proporzione alla retribuzione di posizione tra tutte le posizioni organizzative;

Procedere alla valutazione dei risultati in cinque fasce da 0 a 30 punti:

fascia 1 > fino a 15,99 punti

fascia 2 > da 16 punti a 19,99 punti

fascia 3 > da 20 punti a 25,99 punti

fascia 4 > da 26 punti a 27,50 punti

fascia 5 > da 27,51 punti a 30 punti

Determinare l'importo del risultato, rispetto all'importo assegnato ad ogni singola posizione con una percentuale determinata a seconda dei punteggi, in 0%, 30%, 60%, 80%, 100%:

fascia 1 0% valutazione negativa revoca dell'incarico

fascia 2 20% dell'importo assegnato

fascia 3 65% dell'importo assegnato

fascia 4 90% dell'importo assegnato

fascia 5 100% dell'importo assegnato

Le economie della valutazione dei risultati andranno ad aumentare l'importo del risultato dell'anno successivo.

Art.11 Progressione economica orizzontale (art.7 comma 4 lett c)

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dei commi 6 e 7.

3. Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo destinano una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.

4. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

6. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio all'interno dell'Ente che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento. I criteri sono i seguenti:

- incidenza della valutazione

60%

- incidenza esperienza maturata nella categoria 40%

Per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata nel periodo intercorrente dall'ultima posizione economica acquisita, che si misura attribuendo un punteggio per ogni anno o frazione di anno trascorso dall'ultima posizione economica acquisita.

Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO sia rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.

Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

L'accesso alla graduatoria avviene, in caso di assenza di procedimenti disciplinari in corso o pregressi, qualora il punteggio medio acquisito risulti superiore al 50% del massimo dei punteggi attribuibili. Nel caso in cui il punteggio medio risulti inferiore al 50% ma quello riferito all'ultimo anno precedente l'attivazione dell'istituto sia superiore al 50%, il dipendente viene ammesso alla graduatoria. (esempio 1° anno 45/100 – 2° anno 53/100 – 3° anno 51/100 media 49,66 due valutazioni positive una negativa si tiene conto della valutazione dell'ultimo anno).

7. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue:

a) Trentasei mesi (per le Categorie A, B, C e D), maturata al 31 dicembre dell'anno precedente, nella posizione economica precedentemente acquisita;

b) con cadenza annuale è individuato il numero delle progressioni da effettuare, la distribuzione in percentuale nelle categorie di appartenenza, distinguendo le posizioni giuridiche, e il personale titolare delle posizioni organizzative, nonché la quantificazione delle risorse necessarie.

c) il personale può beneficiare di una sola progressione economica nell'arco di un triennio.

d) Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art.12 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è individuato a cura del competente Responsabile di Settore fino a revoca dello stesso.

8. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni effettivi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art.13 Indennità condizioni di lavoro (art.7 comma 4 lett d)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) disagiate;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio di valori. La disciplina di tale istituto viene rinviata a quanto disposto dall'art. 13 del CCDI 2013/2015.

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

-prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli, o sostanze nocive;

- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività continuativa, (almeno tre giorni della settimana) e prolungata di sportello con il pubblico con esposizione a rapporti con il pubblico per almeno la metà della giornata lavorativa (almeno 3 ore) e per ogni giorno di servizio;

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; (esempio lavoro notturno, custodia e vigilanza del patrimonio ecc..)

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; (esempio disagio connesso alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale; flessibilità di orari e/o spostamenti di sede)

- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata". La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità.

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 12 si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

3. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

A) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc.) complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

B) incidenza espositiva al rischio;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 12, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

a) personale esposto a disagio

In base alle categorie di disagio di cui al punto precedente si determina il peso causale:

disagio lettera a) (peso 1)

disagio lettera b) (peso 2)

disagio lettera c) (peso 2,5)

disagio lettera d) (peso 3)

disagio lettera e) (peso 3,5)

b) personale esposto a rischio

In base all'indice di rischio che il DUVR attribuisce all'attività svolta si determina il peso causale:

indice di rischio basso (peso 0,5)

indice di rischio medio (peso 1)

indice di rischio alto (peso 1,5)

Disagio	Lettera a)	Lettera b)	Lettera c)	Lettera d)	Lettera e)
Peso	1	2	2,5	3	3,5
Rischio	Basso	Medio	Alto		
Peso	0,5	1	1,5		
Incidenza	Basso	Medio	Alto		
Peso	0,5	1	1,5		

Spetta ai responsabili del Servizio redigere per ogni dipendente la scheda di pesatura dei valori relativi alle condizioni lavorative.

I criteri per il calcolo della misura dell'indennità viene determinato dalla sottostante tabella che distribuisce in fasce il valore a seconda dei pesi ottenuti nelle diverse tipologie (disagio, rischio):

Peso complessivamente ottenuto Valore dell'indennità

Peso complessivamente ottenuto	Valore dell'indennità
Peso 0	€ 0
Peso da 0 a 1	€ 1
Peso da 1,1 a 3,5	€ 2
Peso da 3,6 a 7,6	€ 2,5
Peso da 7,7 a 9,9	€ 3
Peso da 10 a 13,9	€ 6
Peso da 14 a 15,9	€ 8
Peso da 16 a 20	€ 10

Art.14 Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies (art.7 comma 4 lett f)

1. Ai sensi dell'art.70 quinquies è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare 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 ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;

2. Le indennità di cui al comma 1 sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 15 del presente contratto

3. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che l'indennità di cui al comma 1, trattandosi di una indennità derivante da una attività delegata dal Sindaco o da norme di legge, venga erogata annualmente in un'unica soluzione.

Art.15 Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies (art.7 comma 4 lett f)

1. Ai sensi dell'art.70 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Dirigenti/Responsabili di Settore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

3. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato, e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

4. Le fattispecie alle quali i Dirigenti/Posizioni Organizzative dovranno fare riferimento sono le seguenti:

- a) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, con funzioni vicarie del Responsabile di Settore esercitate in alternanza con lo stesso;
- b) conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
- c) conduzione e coordinamento di attività procedimentale-amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
- d) conduzione e coordinamento dell'attività operativa di un significativo numero di risorse umane;
5. L'importo dell'indennità è determinato di anno in anno in sede di Accordo Decentrato Integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate, sulla base di una preventiva ricognizione interna tra i Responsabili del Servizio, ai fini del rilevamento preliminare del fabbisogno riconosciuto.

6. Si prevedono due gradi di responsabilità:

Tipologia di responsabilità "GRADO A":

E' attribuita al personale di Categoria D, o in mancanza di categoria C, formalmente incaricato della responsabilità di procedimento/i e del coordinamento dei Servizi.

Tipologia responsabilità "GRADO B"

La seconda tipologia denominata "grado B" comprende i dipendenti di categoria D, C e B incaricati formalmente di responsabilità.

7. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1 del Ccnl 21/05/2018, si stabiliscono i criteri di quantificazione della medesima, sulla base dei punteggi assegnati in base alle tabelle allegate:

	GRADO A	IMPORTO	GRADO B	IMPORTO
III livello	da 11 punti fino a 18 punti	da € 2.001 a € 3.000	da 11 punti fino a 18 punti	da € 601 a € 1.100
II livello	da 7 punti fino a 10 punti	da € 1.001 a € 2.000	da 7 punti fino a 10 punti	da € 1 a € 600
I livello	fino a 6 punti	€ 1.000	fino a 6 punti	€ 0

SCHEDA DI VALUTAZIONE RESPONSABILITA'

RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE	GRADO A PUNTI DA 1 A 3	GRADO B PUNTI DA 1 A 3
A) RESPONSABILITA'		
Responsabilità giuridica formalmente attribuita ed effettivamente esercitata in base a sottoscrizione di atti	Oltre 3 procedimenti congiuntamente a coordinamento del servizio o di personale	Fino a 3 procedimenti
	Alta esposizione verso la magistratura ordinaria e contabile	Ricadute dei procedimenti verso la magistratura ordinaria e contabile
B) PROFESSIONALITA'		
Conoscenze tecnico giuridiche	Sono richieste contestualmente buone conoscenze giuridiche e tecniche derivanti da esperienze nel servizio	Sono richieste alternativamente o conoscenze giuridiche o tecniche derivanti da esperienza nel servizio.
C) COMPLESSITA'		
Complessità	Presenza di attività che richiedono soluzioni complesse a causa di variabilità interna/esterna	Presenza di attività a media prefigurabilità che richiedono anche soluzioni specialistiche di medio valore
Relazioni interne	Presenza significativa di relazioni di tipo organizzativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi complessi	Presenza significativa di relazioni di tipo collaborativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi
Relazioni esterne	Presenza significativa di relazioni propositive con istituzioni o utenti	Presenze significativa di relazioni collaborative o con istituzioni/organismi esterni
Totale complessivo		

8. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di particolare responsabilità aggiuntiva (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi con attribuzione di incarico) ed è riproporzionata in base a lavoro ad orario ridotto (part time).

9. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei dirigenti, che abbiano un impatto economico sul fondo.

TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art.16 Indennità di servizio esterno. Art.56 quinquies (art.7 comma 4 lett e)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
2. Ai fini della corresponsione dell'indennità di cui al comma 1, per "servizi esterni" di vigilanza si intendono le attività svolte in ambiente esterno, ovvero fuori dall'ufficio. Si conviene che l'indennità spetta se, nel corso del mese, le giornate in servizio esterno siano almeno 8.

Gli importi giornalieri da riconoscere sono i seguenti, sulla base di un criterio di riproporzionamento (contemplato nel parere ARAN prot. n. 16239 del 9.10.2018):

€ 1,50 lordi giornalieri per servizi esterni di durata fino a 3 ore;

€ 2,50 lordi giornalieri per servizi esterni di durata maggiore/uguale di 3 ore.

3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dalla certificazione del responsabile del servizio/comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 ;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) , del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Art.17 Indennità di funzione Art.56 – sexies (art.7 comma 4 lett w)

1. Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene determinata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.

4. I criteri per l'attribuzione della indennità di cui al presente articolo sono i seguenti:

a) Comandante del servizio di polizia Locale

qualora non incaricato di Posizione Organizzativa € 2.000/annui

b) Vice comandante del servizio di polizia locale

qualora non incaricato di Posizione Organizzativa Cat.D € 1.000/annui

Commissario Categoria "D" che svolga le

più alte funzioni di coordinamento e controllo; € 1.000/annui

Specialista di vigilanza Categoria D che

svolga le più alte funzioni di coordinamento e controllo; € 1.000/annui

Istruttore capo Categoria C

€ 700/annui

Agente incaricato di particolare responsabilità

comprendenti attività di specializzazione

non richiedente il coordinamento, gestione

diretta di pratiche relative alle funzioni

di Polizia Giudiziaria o Amministrativa che

rivestono anche rapporti con la magistratura

civile e penale nonché attività che comportano

complessità delle prestazioni, complessità

organizzative e autonomia operativa;

€ 400/ annui

5. Qualora il personale della polizia locale abbia già attribuita la responsabilità ai sensi dell'ex art.17 comma 2 lett f) del Ccnl 1.04.1999, l'indennità di funzione sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità anche nella misura dell'importo attribuito.

6. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi), ed è riproporzionata in base a lavoro ad orario ridotto (part time).

7. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;

b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies ;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;

8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Art.18 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Art.19 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada Art.56 – quater

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
- b) finalità assistenziali nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 2016/2018;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina del l'art.67 comma 5 lett.b)

TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.20 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge. (art.7 comma 4 lett g)

1. I dipendenti cui si applica il presente CCI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge, sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse norme e contenuti negli atti regolamentari o attuativi.
3. Le economie di cui al comma 3 vengono ripartite in misura proporzionale al premio correlato alla performance a favore dei dipendenti che non ne subiscono la riduzione.

Art.21 Indennità di reperibilità

Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente e più precisamente:

-nessuna area è stata individuata-

può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato € 20.65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.

5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.

7. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

8. Il servizio è gestito dal Dirigente/Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.

9. In applicazione a quanto previsto dal comma 4 dell'art.24 Ccnl 21.05.2018, il compenso è elevato ad € 13.00 per dodici ore al giorno. (art.7 comma 4 lett k - i)

10. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

Art.22 Indennità di turno

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni né l'esigenza di aumentare il limite dei turni notturni effettuabili nel mese.

2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato.

Art.23 Lavoro straordinario

Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.

Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato.

Art.24 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art.7 comma 4 lett n)

1. Le parti, prendono atto che, come previsto dall'art.53 comma 8 del Ccnl 21/05/2018, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata, è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 del citato articolo di un ulteriore 10% massimo. Ciò premesso, le parti concordano di individuare come gravi situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione utilizzando l'ulteriore contingente di cui al summenzionato articolo, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata

riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 30%. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art.25 Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita (art.7 comma 4 lett p)

1. Le parti concordano di determinare una flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto all'orario di lavoro per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

2. La flessibilità sarà di mezz'ora prima e un ora dopo l'orario di inizio. Esempio: orario ore 8.00/14.00- flessibilità in entrata 7.30/9.00 – flessibilità in uscita 13.30/15.00. Pertanto nell'orario compreso tra le 9.00 e le 13.30 è prevista la presenza di tutto il personale.

3. La flessibilità è uno strumento che consente al lavoratore di gestire il tempo lavoro e non può mai essere considerato come lavoro straordinario con diritto a pagamento o a recupero per eccedenze di orario.

Art.26 Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale (art.7 comma 4 lett q)

L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di elevare, per esigenze di servizio, il periodo di 13 settimane relativo alla concentrazione di orario multiperiodale, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

Art.27 Individuazione delle ragioni che consentono di elevare fino ad ulteriori 6 mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali (art.7 comma 4 lett r)

L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di superare la media delle 48 ore settimanali comprensive di lavoro straordinario, calcolata con riferimento all'arco temporale di 6 mesi, ai sensi dell'art.4 comma 4 del D.Lgs 66/2003, per imprevedibili esigenze di servizio, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

Art.28 Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità (art.7 comma 4 lett t)

Premessa

L'innovazione e il cambiamento sono centrali per l'efficacia delle politiche pubbliche. Si affermano i principi che seguono:

- trasparenza delle informazioni: i cittadini devono poter accedere a tutte le informazioni necessarie a conoscere il funzionamento e l'operato delle pubbliche amministrazioni;
- partecipazione: tutti i cittadini, senza alcuna discriminazione, devono essere coinvolti nei processi decisionali e nella definizione delle politiche contribuendo con idee, conoscenze e abilità al bene comune e all'efficienza delle amministrazioni;
- accountability: ovvero l'obbligo dei governi di "rendere conto" ai cittadini del proprio operato e delle proprie decisioni, garantendo la piena responsabilità dei risultati conseguiti.

La sfida è, quindi, governare il cambiamento innovando. E innovare richiede particolare impegno e speciali investimenti, che vanno oltre quelli finanziari e, proprio per questo, risultano più complessi da realizzare.

Quando si parla di cambiamento tecnologico ed organizzativo spesso si implicano delle ricadute che coinvolgono gli aspetti legati all'innovazione dei processi e delle procedure interne all'organizzazione che comportano dei cambiamenti nel modo di operare dei singoli e dei gruppi in generale.

In questo contesto, il tema dell'innovazione tecnologica, assolutamente trasversale a tutte le strutture organizzative, resta implicito alla capacità di coordinamento dei diversi livelli di responsabilità.

L'obiettivo è quello di migliorare la capacità istituzionale ed amministrativa dell'ente, rafforzando e potenziando la qualità delle risorse umane, le caratteristiche dell'organizzazione, la solidità dei sistemi di performance management e soprattutto il livello di digitalizzazione.

Si tratta di un percorso «che non riguarda solo aspetti amministrativi e giuridici, ma è accompagnato da coinvolgimento, consapevolezza, apprendimento, multidisciplinarietà»

Ma il problema, al di là di linee d'azione, è quello di riuscire a rispettare i vincoli finanziari a cui gli enti pubblici sono sottoposti». Senza risorse, non si va da nessuna parte.

Alcune linee guida

Le innovazioni tecnologiche devono consentire una migliore qualità del lavoro e un accrescimento della professionalità attraverso alcune azioni che devono impegnare le parti (amministrazione e sindacato) e che possono essere messe in atto:

formazione permanente: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutta la comunità dei lavoratori dell'ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;

sviluppo delle assunzioni: attraverso lo strumento del confronto partecipare il piano triennale delle assunzioni per rinforzare e ottimizzare l'organico verso la prospettiva del cambiamento;

percorsi di carriera: prevedere adeguate riserve nei concorsi, per consentire ai dipendenti di coprire nuovi ruoli di responsabilità e facilitare la crescita interna mettendo a frutto la formazione professionale di coloro che desiderano mettersi in gioco;

rivedere l'organizzazione dell'ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che devono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione;

destinare adeguate risorse a progetti di innovazione e di crescita: sviluppare la parte del contratto decentrato integrativo sulla parte variabile del fondo per investire in progetti e obiettivi innovativi di cambiamento e di crescita;

definire protocolli di salvaguardia dei diritti dei lavoratori: sottoscrivere protocolli perché i lavoratori non siano controllati e misurati da sistemi informatici e tecnologici (es. telecamere, gps, pc ecc.), ma che invece tali sistemi siano adottati nel rispetto della Legge 300/1970 Statuto dei Lavoratori.

Art.29 Welfare integrativo (art.7 comma 4 lett h) –

1. Il welfare aziendale è l'insieme di benefit e prestazioni che l'Azienda può offrire ai propri dipendenti finalizzati al sostegno del reddito familiare e al miglioramento della vita privata e lavorativa.

Esso rappresenta, dal punto di vista:

- del lavoratore, uno strumento di sostegno al reddito familiare e un'importante leva per il raggiungimento di più elevati livelli qualitativi sia nella sfera lavorativa che personale/familiare

- dell'impresa, una importante leva operativa per il miglioramento del clima aziendale, della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi strategici;

- sociale, una grande innovazione in grado di contribuire ai bisogni della collettività – anche alla luce di una costante contrazione della spesa pubblica – attraverso fonti aggiuntive di finanziamento.

2. L'amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

a) incentivare l'adesione al sistema di previdenza complementare Perseo-Sirio. L'amministrazione si impegna a dare le dovute informazioni ai lavoratori del fondo negoziale di categoria garantendo la quota a suo carico.

b) iniziative di sostegno al reddito della famiglia; Le parti concordano di valutare la possibilità di sostenere il reddito delle famiglie dei dipendenti, con apposite graduatorie cui i criteri di valutazione sia il reddito delle famiglie, con contributi per il rimborso di spese sostenute per i seguenti servizi:

Asilo nido

Scuole materne

Servizi integrativi di mensa

Trasporto scolastico

Baby sitting

Trasporto pubblico locale a favore del dipendente

familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni)

c) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; Le parti concordano di valutare la possibilità di sostenere il reddito delle famiglie dei dipendenti, con apposite graduatorie cui i criteri di valutazione siano i punteggi scolastici e il reddito delle famiglie, con contributi per il rimborso di spese sostenute per i seguenti servizi:

Centri estivi e invernali

Borse di studio

Assegni o premi di merito

Libri scolastici

Rette universitarie o scolastiche

d) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale. Servizi forniti direttamente dal datore di lavoro, o per conto del datore di lavoro da soggetti esterni, ai dipendenti e ai loro familiari, con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, culto. E' prevista compartecipazione al costo del servizio da parte del lavoratore. I servizi possono essere i seguenti:

- Assistenza sociale (es. baby sitter, badante, ecc.)

- Iscrizione a corsi extraprofessionali

- Iscrizioni a corsi di lingua

e) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; Le parti concordano di valutare la possibilità di erogare ai dipendenti prestiti a tasso agevolato. L'erogazione può essere diretta, da parte del datore di lavoro, oppure tramite istituto di credito convenzionato

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art.30 Disposizione finale

Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Si assevera che non vi sono effetti economici in termini di costi del personale che trovano contabilizzazione e proposta di certificazione all'esterno dei Fondi per la contrattazione integrativa.

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

Le previsioni sono coerenti con i criteri generali del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi alla luce dei principi dettati dal D.Lgs. 150/2009 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 49 del 21/05/2015 e le successive modifiche di cui alle deliberazioni di Giunta Comunale n. 9 del 3/2/2016 e n. 8 del 25.1.2017 ed in merito alla valutazione e la premialità del personale questo Ente ha aderito al servizio associato per la costituzione di un organismo di valutazione indipendente intercomunale come da deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 29/11/2010. L'attuale metodologia è in fase di adeguamento ai nuovi criteri dettati dal CCNL 2018 e sarà oggetto di confronto con le parti sindacali e del parere dell'Organismo di Valutazione, obbligatorio, prima dell'approvazione da parte della Giunta Comunale.

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

La procedura di valutazione è disciplinata dal sistema della performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 18/06/2015. L'assegnazione della progressione economica orizzontale è basata su criteri esclusivamente legati al merito, con esclusione di elementi automatici.

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

Si attende un consolidamento dei risultati raggiunti per effetto del precedente contratto collettivo decentrato integrativo in quanto il contenuto dello stesso è stato in gran parte confermato, depurato delle parti incompatibili con la normativa

attualmente vigente. In particolare ci si attende un incremento dell'efficienza nonché dell'efficacia nei processi organizzativi dell'Ente al fine di potenziare i servizi offerti ai cittadini grazie anche alle nuove indennità introdotte dal CCNL 2018.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

=====

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Per il contratto integrativo normativo anni 2019-2021 come indicato nella circolare n. 25 del 19.07.2012 Mef-Dipartimento di Ragioneria Generale dello Stato, si assevera, in via preliminare, l'assenza di effetti economici in termini di costi del personale la cui contabilizzazione e proposta di certificazione sia registrata all'esterno dei Fondi per la contrattazione integrativa.

Come riportato nella soprariportata relazione illustrativa lett. b), il fondo unico per le risorse decentrate relativamente ai singoli anni interessati, 2017 – 2018 e 2019, sarà oggetto di singoli accordi economici definiti annualmente che saranno accompagnati dalle relative relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria nel rispetto della circolare Mef-Dipartimento di Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012.

Salgareda 17 maggio 2019

Il Responsabile del Servizio Personale
Dott.ssa Paola Pilon

