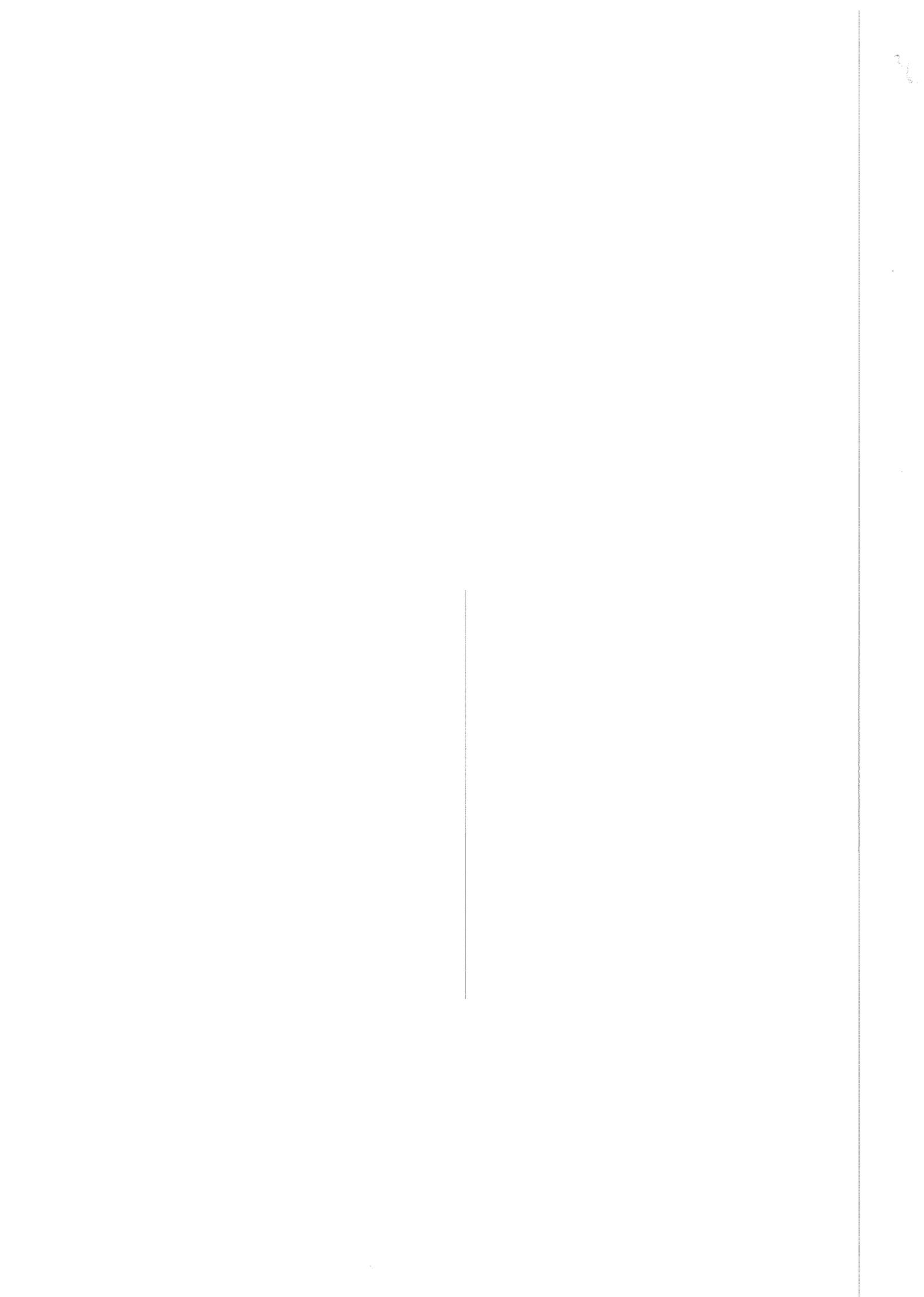


**Comune di S. Salvatore di
Fitalia**

del. d. n. n. n.
[Signature]

[Signature]

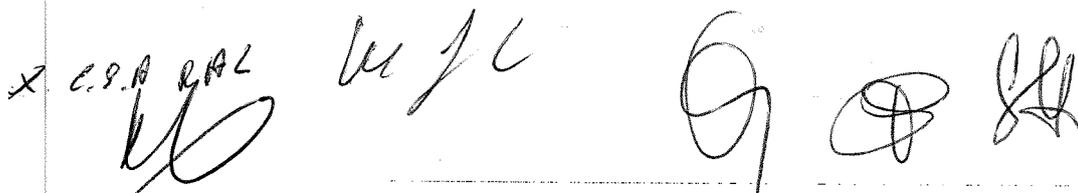
[Signature]



Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		PRE - ACCORDO CON LA PARTE SINDACALE - 25.10.2022
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2022 - 31 DICEMBRE 2022
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <p>Dott.ssa Maria Gabriella Crimi - Segretario Comunale - Presidente</p> <p>D.ssa Maria Alfonsa Franchina - Responsabile 1° Settore Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL</p> <p>SIND. CISL FP</p> <p>SIND. UIL FPL</p> <p>SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>R.S.U.:</p> <p>Signor Granza Natale Nino</p> <p>Signor Monachino Patrizia</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL- Pizzino Nino Segretario Provinciale</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di S. Salvatore di Fitalia
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
Rispetto dell' iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>In data _____ è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (da aggiungere prima di inviare a ARAN E CNEL)</p>

x C.S.A. RAL


e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali	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 2022 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera di Giunta Comunale del n. 85 del 09/06/2022
		CASO A) È stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione con Delibera di Giunta Comunale. le n. 86 del 09/06/2022 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione/OIV pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.
		L'organo di valutazione non ha ancora validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.
Eventuali osservazioni:		

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

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Per l'anno 2022 già con la determina di costituzione del Fondo n. 04 del 12.01.2022, il Responsabile Settore Economico Finanziario ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 16.318,97, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.



Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2022 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando, inoltre, per l'anno:

1. Progressioni economiche orizzontali specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018) € 8.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019-2021, così come modificato con Delibera di Giunta Comunale n.162 del 10.10.2022, con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle progressioni:

Art. 22- La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione ai risultati rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante, nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti e nel rispetto delle linee di indirizzo della giunta comunale sulla quota delle risorse stabili da destinare all'istituto, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.
4. Alla procedura di selezione possono partecipare tutti i dipendenti inquadrati nelle Categorie A, B, C e D.
5. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti a cui sono state irrogate sanzioni disciplinari definitive superiori alla censura (rimprovero scritto) nel biennio precedente.
6. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti in stato di sospensione cautelare ai sensi degli art. 60 e 61 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 alla data di pubblicazione dell'avviso di avvio del procedimento di selezione per l'attribuzione della P.E.O.
7. Il personale che partecipa alla selezione è inserito in un'unica graduatoria in base al punteggio riportato.
8. Il punteggio massimo complessivo è pari a 100 ed è calcolato come media del punteggio ottenuto dalla valutazione per ogni singolo anno del triennio precedente a cui si riferisce la progressione economica.
9. A parità di punteggio si terrà conto della migliore valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
10. In caso di ulteriore parità di punteggio, ai fini della graduatoria si attribuiranno ulteriori punti per un massimo di 20, sulla scorta seguenti parametri e punteggi:
 - a) esperienza maturata max punti 10
 - b) competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi max punti 10.
11. Ai fini della valutazione dell'esperienza acquisita, si terrà conto della permanenza nella categoria di appartenenza, dall'ultimo passaggio di categoria, assegnando 1 punto per ciascun anno di appartenenza nella categoria fino al massimo indicato nel superiore comma. In caso di assenze a qualsiasi titolo, superiori al 50% dei giorni lavorativi, verranno attribuiti 0,50 punti per ciascun anno.
12. Per quanto riguarda la formazione, verranno tenuti in considerazione i corsi, frequentati dall'ultimo passaggio di categoria e comunque nell'ultimo quinquennio, attribuendo:
 - 1 punto per corsi di durata pari a 2 giorni con valutazione finale positiva;
 - 3 punti per corsi di durata pari a 3 giorni con valutazione finale positiva;
 - 5 punti per corsi di durata superiore a 4 giorni con valutazione finale positiva;
 - 10 punti per Corso/i di perfezionamento e/o master con valutazione finale positiva.
14. In caso di ulteriore parità di punteggio si procederà al sorteggio

ES.A. RAL

15. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le progressioni orizzontali, il Responsabile del Settore nel quale è incardinato il servizio del personale, pubblica un avviso destinato a tutti i dipendenti, per attivare la procedura delle progressioni orizzontali nell'anno di riferimento sulla scorta delle risorse allo scopo destinate. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali documenti da presentare.

16. Scaduto detto termine, il Responsabile di Settore provvede alla redazione della relativa graduatoria, sulla base dei criteri sopra indicati.

17. La graduatoria viene portata a conoscenza dei singoli richiedenti da parte del Responsabile Servizio Personale e diventa definitiva dopo 10 giorni dalla comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza iscritta di riesame del proprio punteggio al Servizio Personale entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Responsabile del Settore in cui è incardinato il Servizio Personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, congiuntamente al Responsabile del Settore cui appartiene il dipendente, o al segretario comunale, nel caso in cui il dipendente sia titolare di posizione organizzativa, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

18. La graduatoria ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

19. Non sarà possibile prevedere per ciascun anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 35% del personale appartenente a ciascuna categoria (a, b, c, d,) arrotondata all'unità superiore in caso di resti decimali.

20. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, vengono considerati utili i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente nella categoria di appartenenza.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018

Gli enti rendono 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.

Art. 16 CCNL 21.5.2018

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, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.*

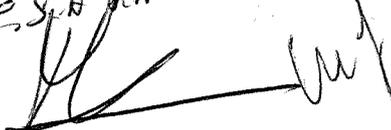
3. *Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.*

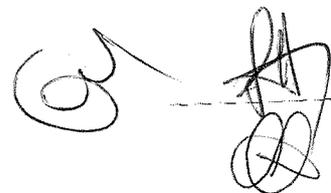
4. *Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.*

5. *Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.*

6. *Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.*

7. *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.*

e.s. A.A.C.




8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. 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.

Art. 23 D.lgs 150/2009 Progressioni economiche

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Articolo 52 Disciplina delle mansioni D.lgs 165/2001

1 bis. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica

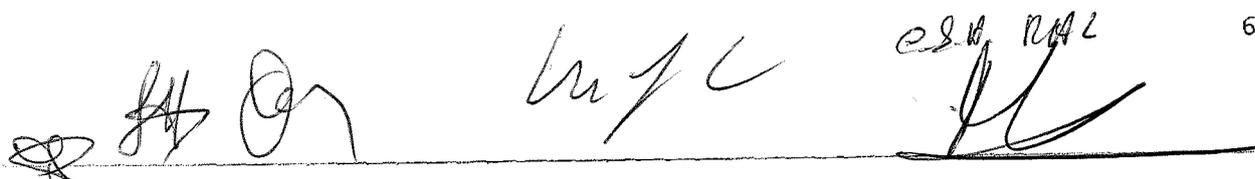
2. Indennità condizioni di lavoro (Art. 68 comma 2 lett. c CCNL 2018) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) 8.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019/2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro

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

- disagiate;
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - implicanti il maneggio di valori.
2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa e previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che determinino le condizioni e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
4. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:
- valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL.
6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo economico successivo all'approvazione della presente piattaforma normativa.
7. La misura dell'indennità di condizioni di lavoro è determinata in considerazione dei fattori appresso indicati:
- Si definisce attività **disagiata** quella del personale che opera con prestazioni lavorative caratterizzate da:
 - ✓ Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
 - ✓ Improgrammabilità dell'orario di servizio e/o riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesto dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni. Attività di messo notificatore. (peso causale 1- disagio tipo b)
 - ✓ Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico. (peso causale 3- disagio tipo c)
 - ✓ Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posicipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi - formazione) (peso causale 5-disagio tipo d)
 - Si definisce attività **rischiosa** quella del personale che opera con prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale:
 - a. Con sostanze chimiche e biologiche (peso 1);



es. 10. 10/12

6

- b. Con catrame - bitume - oli e loro derivati (peso 3);
- c. Con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati (ivi compresa raccolta e smaltimento) (peso 3);
- d. Con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere (peso 3);
- e. Ad attività con impiego di macchine complesse ed esercizio di trasporto con automezzi quali autotreni, autoarticolati, scuolabus e mezzi fuoristrada con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (peso 3);
- f. Ad attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione (peso 3);
- g. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori (peso 5);
- h. Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico (peso 3);
- i. Condizione cucina (peso 3).

La condizione del rischio non è collegata al profilo professionale attribuito al personale, ma dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti operano.

L'indice di rischio che si attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento è il seguente:

- indice di rischio assente (peso causale 0)
- indice di rischio basso (peso causale 1)
- indice di rischio medio (peso causale 3)
- indice di rischio alto (peso causale 5)

Si definisce attività di **maneggio valori** quella del personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, con esclusione dell'uso del bancomat, dai quali possono derivare rilevanti danni patrimoniali.

La pesatura del maneggio valori in base all'entità delle risorse è il seguente:

- Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economi nessun maneggio valori (peso causale 0)
- Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economi da € 1,00 ad € 30.000,00 (peso causale 1);
- Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economi da € 30.001,00 ad € 150.000,00 (peso causale 3);
- Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economi oltre € 150.000,00 (peso causale 5);

Qualora ricorra almeno una delle sopra citate condizioni di lavoro, si attribuisce per le caratteristiche degli enti interessati il seguente punteggio:

Indice di Ente	Fino a 3.000 ab.	Da 3.001 a 6.000 ab.	Da 6.001 a 9.000 ab.	Da 9.001 a 12.000 ab.	Da 12.001 a 15.000 ab.	Oltre i 15.000 ab.
Pesatura	0,5	1	2	3	4	5

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa:

Disagio	(nessun disagio)	Disagio tipo b)	Disagio tipo c)	Disagio tipo d)		
Pesatura disagio	0	1	3	5		
Rischio	Nessun rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto		
Pesatura rischio	0	1	3	5		
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economi				
		Da € 1,00 a € 5.000,00	Da € 5.000,01 a € 50.000,00	Oltre 50.000,00		
Pesatura maneggio	0	1	3	5		
Indice di Ente	Fino a 3.000 ab.	Da 3.001 a 6.000 ab.	Da 6.001 a 9.000 ab.	Da 9.001 a 12.000 ab.	Da 12.001 a 15.000 ab.	Oltre i 15.000 ab.
pesatura	0,5	1	2	3	4	5

8. Individuate le condizioni di lavoro e graduate le stesse, l'indennità potrà essere erogata come appresso, restando salve le effettive disponibilità del fondo decentrato e del riparto disposto in sede di contrattazione decentrata:

C.S.A.


u f c

 7


Punteggio dei 4 fattori	Fascia indennità
Da 1 a 3 punti	€ 1
Da 3,1 a 5 punti	€ 3*
Da 5,1 a 9 punti	€ 5*
Da 9,1 a 10 punti	€ 8*
Oltre 10 punti	€ 10*

* I suddetti importi sono da riproporzionare sulla base della disponibilità del fondo salvo l'importo minimo previsto dal contratto. Si precisa, rispetto alla stessa unità di personale, che qualora:

- ricorrano più di una attività da remunerare con l'indennità di condizione di lavoro, per la determinazione della fascia di indennità si sommano i punteggi di ciascuna attività.
- all'interno della stessa attività ricorrano diverse fattispecie contrattualmente previste, per la determinazione della fascia di indennità si farà riferimento alla fattispecie con il punteggio più alto, se non è possibile suddividere i periodi in cui fare rientrare ciascuna fattispecie diversamente, l'indennità verrà determinata per ciascun periodo in ragione della fattispecie."

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70 bis CCNL 21.5.2018

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.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

3. Indennità di reperibilità (art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018) € 1.500,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019/2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

[Handwritten signatures and initials]

E.S.A. DAL
[Handwritten signature]

Art. 18 - Reperibilità

1. La decisione di istituire il servizio di pronta reperibilità, nell'ambito delle aree di pronto intervento individuate, spetta all'ente nella sua veste di datore di lavoro; in quella sede, in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare, saranno quantificati ed individuati anche i lavoratori da collocare in reperibilità all'interno del servizio o dell'ufficio competente.
2. Il servizio di pronta reperibilità prevede che in caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Il rientro in servizio determina la perdita dell'indennità di reperibilità e il pagamento dello straordinario limitatamente alle ore di servizio prestato ferma restando la corresponsione dell'indennità di reperibilità per le restanti ore di attesa. Su richiesta del dipendente le ore di lavoro prestate possono essere compensate con equivalente recupero orario.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018

D) il pagamento delle indennità di reperibilità;

Art. 24 CCNL 21.5.2018

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, 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 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.
5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 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.38bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
7. La disciplina del comma 6 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.

mf

e. s. A. A. A. L.
[Signature]
[Signature] 9

4. Indennità Specifiche Responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99) € 6.000,00

Art. 13 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018

1. Per Specifiche Responsabilità si intendono le seguenti attività:

Direzione, ovvero coordinamento di un Servizio, e dei correlati procedimenti amministrativi complessi in piena autonomia gestionale e organizzativa;

Coordinamento di funzioni e servizi in capo al Settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa.

Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.

2. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva della produttività, né volta a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 31.3.1999.

3. La giunta in sede di linee di indirizzo determina annualmente anche in termini percentuali, il budget da assegnare alle specifiche responsabilità.

4. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche posizioni non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.

5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo avviene con atto formale di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale ed alle RRSSUU. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta, in sede di prima applicazione della presente piattaforma, da una conferenza delle P.O., finalizzata alla individuazione degli aventi titolo all'indennità prevista nel presente articolo. La P.O. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo. La P.O. dovrà richiedere la convocazione della predetta conferenza nel caso in cui intenda rimodulare in aumento o in diminuzione i responsabili dei servizi individuati.

6. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000,00 € è determinato in relazione alle seguenti variabili:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	
15 Punti Max	Organizzazione (A)
21 Punti Max	Complessità (B)
15 Punti Max	Livello di autonomia (C)
30 Punti Max	Gestione (D)
15 Punti Max	Responsabilità (E)
4 Punti	Incarico di sostituzione del titolare di P.O. (F)



(A) Organizzazione	La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Area ed al fine dell'obiettivo valutazione, si terrà conto:
VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti	Complessità organizzativa (numero dipendenti assegnati: fino a due, basso- da tre a cinque, medio- da sei in, poi alto) (1-3-5) Grado relazioni esterne: basso-medio-alto (1-3-5) Grado relazioni interne: basso-medio-alto (1-3-5)

(B) Complessità	La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Area ed al fine dell'obiettivo valutazione, si terrà conto:
VALUTAZIONE MASSIMA 21 punti	Grado complessità giuridica: basso-medio-alto (2-5-7) Grado complessità tecnica: basso-medio-alto (2-5-7) Grado complessità gestionale: basso-medio-alto (2-5-7)

(C) Livello di autonomia	La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Area ed al fine dell'obiettivo valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:
VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti	punti 5: Il soggetto svolge incarichi che comportano un basso livello di autonomia operativa. punti 10: Il soggetto svolge incarichi che comportano un medio livello di autonomia operativa. punti 15: Il soggetto svolge incarichi che comportano un alto livello di autonomia operativa.

(D) Gestione	La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Area in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile e al fine dell'obiettivo valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:
VALUTAZIONE MASSIMA 30 punti	Punti 10 - Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse previsti da leggi o regolamenti. Punti 20 - Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse anche se ripetitive che comportano rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici o intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.). Punti 30 - Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse non ripetitive che comportano notevole impegno, rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).

Responsabilità (E)	La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Settore ed al fine dell'obiettivo valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:
VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsabilità civile: basso-medio-alto (1-3-5) ▪ Responsabilità penale: basso-medio-alto (1-3-5) ▪ Responsabilità contabile: basso-medio-alto (1-3-5)

4 Punti	Incarico di sostituzione del titolare di P.O. (F)
---------	---

La misura dell'indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- a) determinazione del budget in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto;
 - b) ripartizione del budget fra gli aventi diritto
 - c) determinazione dell'indennità per ciascuna unità, sulla scorta del punteggio ottenuto, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00;
8. I superiori importi, qualora il Budget, assegnato alle specifiche responsabilità, risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.

[Handwritten signature]

m yl

e.p.a. [Handwritten signature]

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018

1. 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 ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

5. Specifiche responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett i. CCNL 01/04/99) € 350,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019-2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

"Art. 14-Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ✓ ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
- ✓ responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- ✓ addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- ✓ agli archivisti informatici;
- ✓ ai formatori professionali;

Compensare le specifiche responsabilità:

- ✓ derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- ✓ al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. L'importo di € 350 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 13.

3. L'indennità fino a € 350 prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.

4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale."

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare: a) 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 nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

6. Indennità di servizio esterno (Art. 68 comma 2 lett. f CCNL 21.5.2018 e art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018) (Vigilanza) € 1.650,00;

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019-2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

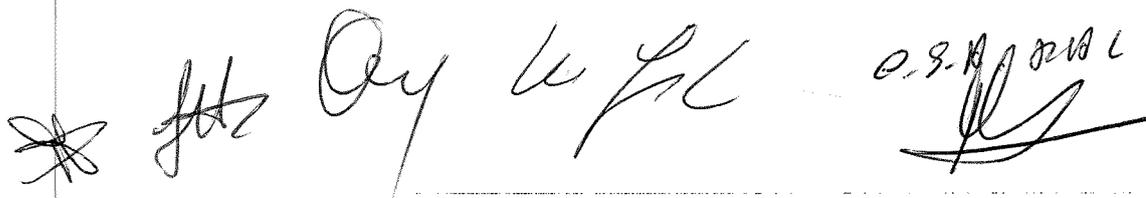
"Art. 16 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via continuativa rende la prestazione giornaliera in servizi esterni ovvero con almeno 4 delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno, rapportate alle 6 ore giornaliere. Resta salva l'effettiva disponibilità del fondo per il salario accessorio per quanto attiene all'indennità sotto fissata.

2. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno quattro ore dell'impegno orario rapportato alle sei ore giornaliere, all'esterno è erogata un'indennità per ogni giornata di lavoro pari ad euro 3,00.

3. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento della attività esterna. Condizione per la erogazione della indennità è che l'attività sia svolta all'esterno per almeno tre ore dell'impegno orario, rapportato alle sei ore giornaliere. In questi casi la misura della indennità giornaliera è fissata in euro 1,00 per ogni giornata di lavoro.

4. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore alle ore previste nei superiori commi e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.



5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile dell'Area in cui è incardinata la Polizia Locale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale.

6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo, su attestazione del Responsabile e, comunque, previa verifica dell'effettiva presenza in servizio."

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. f CCNL 21.5.2018

f) indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;

Art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018

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. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. 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 di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

7. Maggiorazione per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale (Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018 e art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000) € 1.500,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018

D) compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;

Art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

8. Premi collegati alla performance individuale (art. 68, c. 2, lett b. CCNL 22.5.2018) € 22.016,46

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019-2021 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance individuale:

"Art. 19 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance collettiva, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di responsabilità.

2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance nella misura minima stabilita dal sistema di valutazione dell'ente.

Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:

- al 100% al dipendente che otterrà la massima valutazione prevista per la performance organizzativa in base al sistema di valutazione vigente.

- in maniera direttamente proporzionale alla valutazione ottenuta se inferiore alla valutazione massima prevista nel sistema di valutazione vigente

Qualora il sistema di valutazione dell'ente non prevede la misurazione della performance organizzativa le risorse disponibili verranno utilizzate per la performance individuale.

Art. 20 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente o PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e

C.S.A. PNL






la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. Il premio per la performance individuale verrà erogato solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 70%.

3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.

4. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

5. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando, proporzionalmente alla durata, eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.

6. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.

7. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il 10% di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 10% del personale partecipante al premio della performance individuale.

8. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

- Valutazioni uguali o superiori al 95%: 100% del budget individuale;
- Valutazione tra il 70% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di produttività.

1. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 95% vengono distribuiti alle valutazioni superiori all'85% nel Settore nella quale si sono prodotti tali avanzi. Nel caso in cui, nel Settore non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore all'85%, gli avanzi sono distribuiti al personale del Settore con valutazione superiore all'85% degli altri settori. "

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. B CCNL 22.5.2018

B) premi correlati alla performance individuale

Art. 69 CCNL 21.5.2018

1. Ai dipendenti che conseguano 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.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

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

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

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

Parere Aran 499-18A8.

La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.

Sugeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

9. Incentivazione funzioni tecniche (art. 68, c. 2, lett. a CCNL 21.5.2018) € 15.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019 -2022 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo:



"Art. 21 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge- correlazione

2. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

2. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative, ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino, su base annua, l'ammontare di euro 10.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 5%, e nel caso di compensi superiori a euro 20.000,00 annui è ridotta del 10%.

3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa "

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21.5.2018

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;

Art. 67 comma 3 lett. c

C) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

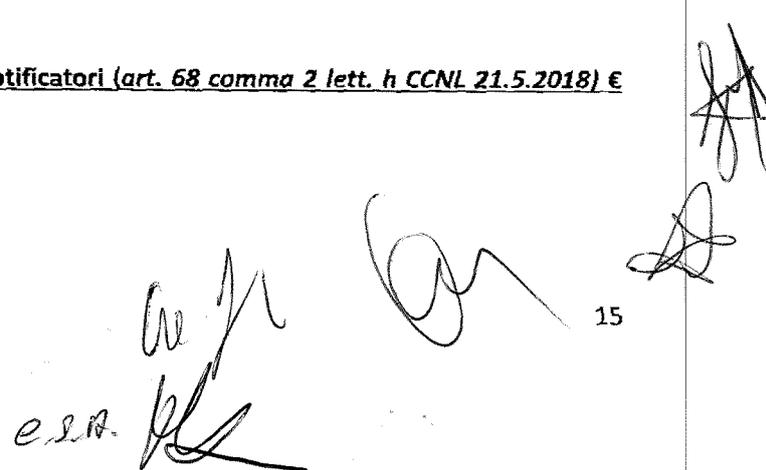
Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50

2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessaria per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti. Tale fondo non è previsto da parte di quelle amministrazioni aggiudicatrici per le quali sono in essere contratti o convenzioni che prevedono modalità diverse per la retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. Gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare il fondo o parte di esso ai dipendenti di tale centrale. La disposizione di cui al presente comma si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. 3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.

10. Incentivazione specifiche attività – Messi Notificatori (art. 68 comma 2 lett. h CCNL 21.5.2018) € 1.000,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 54 CCNL del 14/9/2000

e.s.a.


Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

Art. 68 comma 2 lett. H CCNL 21.5.2018

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;

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

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni	20.787,59
Indennità di comparto art.33 ccni 22.01.04, quota a carico fondo	3.531,38
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	24.318,97
Indennità condizioni di lavoro	8.000,00
Reperibilità	1.500,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	6.000,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. i art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	350,00
Indennità di servizio esterno - art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	1.650,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	1.500,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	22.016,46
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	41.016,46
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	15.000,00
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 2018 RIF Compensi per notifiche	1.000,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	16.000,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	81.335,43

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

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI relativo all'anno 2019-2021 con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione delle seguenti indennità:

- Indennità condizioni di lavoro;
- Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018
- Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018
- Indennità di funzione Polizia Locale
- Indennità di servizio esterno Polizia Locale
- Turno
- Reperibilità
- Premi correlati alla performance organizzativa
- Premi correlati alla performance individuale
- Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge
- Retribuzione di risultato ai titolari di P.O.

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

E' stata adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009

Nel corso dell'anno 2017, la Giunta Comunale con Delibera n. 38 del 31/03/2017, come integrata con Delibera di G. c. n. 148 del 31.12.2017 ha approvato una nuova metodologia coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009

L'organo di valutazione con verbale n. 1/2017 ha verificato la coerenza del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del D.lgs. 150/09. In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

Con il CCDI dell'anno 2019-2021 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato al punto a) e b) poco sopra.

In particolare sono contenute previsioni di valutazioni di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

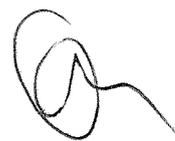
f) **illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

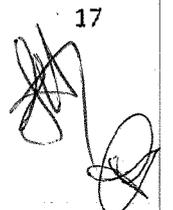
E' stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2022. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 85 del 09/06/2022 ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2022..

esn


mf

17


Ai sensi degli atti normativi interni ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance/obiettivi che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla .

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

Per l'anno 2022 non è stato previsto nessun incremento alle risorse variabili.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Per l'anno 2022 sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

Si rinvia alle pagine 14 e 15 della presente relazione che riportano l'art. 22 del testo del contratto siglato per l'anno 2019-2022, come modificato con Delibera di Giunta n. 162 del 10.10.2022, che qui si intende integralmente richiamato e trascritto, con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle progressioni.

In particolare sono contenute previsione di valutazioni di merito per l'attribuzione delle progressioni economiche

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

Nessun'altra informazione

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a small scribble, a large stylized signature, a signature that appears to be 'Luca', and a signature with 'e.s.a.' written above it.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2022 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 162 del 10.10.2022 di indirizzo alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2022;
- Determina n. 516 del 13.12.2021 del Responsabile Settore Economico Finanziario di costituzione del Fondo 2022;

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, per l'anno 2022 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	69.729,00
Incrementi stabili	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	1.806,84
Totale incrementi stabili (a)	1.806,84
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	71.535,84
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	3.078,40
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	3.078,40
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	74.614,24

C.S.A. 

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21.5.2018 sono state stanziare:

