

COMUNE DI PECETTO TORINESE
Provincia di Torino

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al
contratto integrativo decentrato anno 2018
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Relazione illustrativa

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

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

Data di sottoscrizione		Contratto integrativo decentrato del personale dipendente ai sensi art. 40 comma 3 ter D.LGS n. 165/2001 (pre-intesa) sottoscritto in data 20/12/2018
Periodo temporale di vigenza		Anno 2018
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): D.ssa Diana Verneau – Segretario Comunale – Presidente D.ssa Lorella Longo – Responsabile Servizi Finanziari Dott. Bernardo Caccherano – Responsabile Servizi Amministrativi Arch. Monica Camino – Responsabile Edilizia Privata Comandante Cosimo Calo' – Responsabile Polizia Municipale e Manutenzioni Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL CISL FP Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL – Cristofari Fausto CISL FP – Maffucci Alessandro RSU: Emanuela Ambrassa Lucia Somma Rosa Bonina Ettore Pallotti
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente del Comune di Pecetto Torinese
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2018, salario accessorio di parte stabile e di parte variabile. Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 "Illustrazione dell'articolato del contratto".
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	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.	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione. In data <u>27 DIC 2018</u> è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di	E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 con delibera della Giunta Comunale n. 53 del 8 maggio 2018.

	inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2015, previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 e da l. D. Lgs. 14 marzo 2013 n. 33, con delibera della Giunta Comunale n. 69 del 28.06.2013, e successivamente aggiornato: - 2014 - 2016 con deliberazione n. 11 del 31.01.2014 - 2015 - 2017 con deliberazione n. 5 del 30.01.2015 - 2016 - 2018 con deliberazione n. 6 del 28.01.2016. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: a) Piano della Performance b) Obiettivi c) Certificazione risultati d) Relazioni Posizioni Organizzative e) Relazione conclusiva f) Scheda personale g) Scheda posizione organizzative h) Metodologia valutazione i) Programma triennale per la trasparenza j) Curricula posizione organizzative k) Incarichi dipendenti e soggetti privati l) Nominativi e curricula dei valutatori L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale prot. 0004353/2018. 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

Con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 637 del 20.12.2018 è stato costituito il fondo per l'anno 2018 nelle sue componenti fisse e variabili.

Il fondo è stato costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.5.2018.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2018 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti.

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede, per la parte economica, la disciplina dei seguenti istituti:

- 
- 1 Indennità di rischio
 - 2 Indennità di reperibilità
 - 3 Indennità di maneggio valori
 - 4 Attività disagiate
 - 5 Compensi per specifiche responsabilità
 6. Messi notificatori
 - 7 Produttività collettiva
 - 8 Progressioni economiche orizzontali

Le fonti di alimentazione del fondo sono coerenti con il contratto collettivo nazionale e la destinazione comprende gli istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata, nel rispetto della ripartizione tra risorse fisse e variabili e della loro coerente destinazione.

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2018 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.), già in essere per gli anni precedenti, vengono erogate come segue:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

○ **INDENNITA' E COMPENSI:**

INDENNITA' DI RISCHIO

- *Descrizione: Al personale inquadrato nella categoria A e B, nonché al personale C e D, non incaricato di posizione organizzativa destinato a prestazioni comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio compete una indennità annua per 12 mensilità di € 360,00 ai sensi dell'art. 41 del C.C.C.N.L. 22.01.2004. All'art. 7 del contratto integrativo decentrato sono altresì elencate le attività comportanti particolari esposizione a rischio.*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.650,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 41 CCNL 22.01.2004*
- *Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 7*

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

- *Descrizione: Per l'applicazione dell'indennità di reperibilità si rimanda a quanto stabilito all'art. 23 del C.C.N.L. 14.09.2000. Il servizio di reperibilità è organizzato a copertura delle fasce orarie durante le quali non è assicurato in via ordinaria il servizio di competenza. In tale ipotesi è posto in reperibilità esclusivamente il personale che, per profilo professionale, sia in grado di assicurare concretamente il servizio. E' escluso l'inserimento nei turni di reperibilità di personale amministrativo, salvo che per il servizio di stato civile in caso di morte, nonché di più dipendenti di pari profilo professionale. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte al mese. I turni di reperibilità sono comunque contenuti nei limiti delle risorse assegnate a tale istituto. L'istituto della reperibilità qui disciplinato è esclusivamente quello di natura contrattuale ed ai fini della relativa indennità- Restano pertanto fermi, per tutti i dipendenti, tutti gli obblighi in caso di calamità naturali ed eventi eccezionali.*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 51,69*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 23 CCNL 14.09.2000*
- *Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 8*

INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

- **Descrizione:** Ai sensi dell'art. 36 del C.C.N.L. del 14.09.2000 e s.m.i., è corrisposta l'indennità per maneggio valori al personale dipendente, adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, cui siano formalmente attribuite le funzioni di economo comunale o di agente contabile. All'economo comunale, che non riveste qualifica di Posizione Organizzativa, compete un'indennità annua di € 300,00. L'indennità giornaliera, per singola persona, è così determinata:
maneggio medio mensile di valori di € 5.000,00 € 0,52
maneggio medio mensile superiore a € 5.000,00 € 1,00.
Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1). I valori oggetto di maneggio sono il denaro contante e i titoli di credito (assegni bancari ed assegni circolari) nonché i valori bollati e postali. L'amministrazione si fa carico di eventuali danni subiti nella gestione del maneggio valori nonché dei ticket restaurant e dei buoni benzina non imputandoli agli addetti in caso di colpa lieve. In nessun caso l'amministrazione si farà carico dei suddetti danni per colpa grave o dolo. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con apposito provvedimento. La corresponsione dell'indennità giornaliera maturata verrà erogata a consuntivo, su attestazione del Responsabile del Servizio, secondo la fascia di appartenenza del dipendente addetto al maneggio valori e ai giorni di effettivo utilizzo.
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 36 CCNL 14.09.2000
- Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 9

INDENNITA' PER ATTIVITA' DISAGIATE

- **Descrizione:** Al personale dei servizi di categoria A, B e C che prestano attività lavorativa al sabato e alla domenica nell'orario normale di lavoro sono riconosciute, oltre alla maggiorazione della retribuzione oraria per lavoro ordinario notturno e festivo di cui all'art. 24 comma 5) del C.C.N.L. 14.09.2000 le seguenti indennità:
- € 2,90 orarie per lavoro diurno nei giorni di sabato, domenica e festività infrasettimanali e per lavoro notturno;
- € 4,00 orarie per lavoro festivo notturno.
- Importo massimo previsto nel fondo € 1.900,00 per attività disagiate
- Importo massimo previsto nel fondo € 90,00 per maggiorazione oraria per lavoro notturno e festivo
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2, lettera e) CCNL 01.04.1999 e art. 24 comma 5) CCNL 14.09.2000
- Riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 10

QUOTA RISERVATA PER COMPENSARE SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- **Descrizione:** La somma è così destinata:
- 1. per il personale appartenente alla categoria C e D responsabile del procedimento a seguito di determinazione del responsabile del servizio:

Servizio Polizia Municipale (annuo)		
Responsabile del procedimento Vice Comandante	€	800,00
Servizio Tecnico Manutenzioni (annuo)		
Responsabile manutenzioni	€	400,00
Servizio Tecnico Edilizia (annuo)		
Responsabile del procedimento paesaggistica	€	650,00
Servizio Amministrativo – Ufficio Demografico (annuo)		
Responsabile del procedimento Stato Civile	€	350,00
- 2. per il personale appartenente alle categorie B, C e D a cui siano state attribuite specifiche responsabilità con atto formale, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale Elettorale nonché di Responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; gli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico; le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, secondo i criteri e gli importi di seguito elencati:

Servizio amministrativo:

- n. 2 dipendenti categoria C, addetti URP, compenso annuo € 300,00 ciascuno;
 n. 1 dipendente categoria C, Ufficiale Stato Civile, compenso annuo € 300,00;
 n. 1 dipendente categoria C, Ufficiale d'anagrafe, compenso annuo € 300,00;
 n. 1 dipendente categoria B, addetto URP, compenso annuo € 300,00;

- Importo massimo previsto nel fondo € 3.700,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2), lettera f) (importo € 2.500,00) e lettera i) (importo € 1.200,00) CCNL 01.04.1999
- Riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 11

INCENTIVO PER MESSO NOTIFICATORE

- Descrizione: La somma di € 1,10 per ogni notificazione dell'Amministrazione finanziaria è destinata al messo notificatore quale incentivo per la produttività.
- Importo massimo previsto nel fondo € 22,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 54 C.C.N.L. 14.09.2000
- Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 12

PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

- Integrazione ex art. 15, comma 2 del C.C.N.L. 01.04.1999, pari ad € 4.393,34 destinata al raggiungimento di specifici obiettivi :

AREA	RESPONSABILE	OBIETTIVO
Tutte	Arch. Luca Maria Fasano D.ssa Lorella Longo Dott. Bernardo Caccherano Com. Cav. Cosimo Calò Arch. Monica Camino	1) Piano della prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa – attivazione del sistema di rilevazione di soddisfazione dell'utenza 2) Digitalizzazione delle procedure amministrative con creazione dei fascicoli 3) Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza: adeguamento della disciplina in materia di privacy
Finanziaria	D.ssa Lorella Longo	1) La contabilità economico patrimoniale e il bilancio consolidato 2) Recupero evasione fiscale
Amministrativa	Dott. Bernardo Caccherano	1) Implementazione A.N.P.R. e passaggio alla carta d'identità elettronica 2) Facilitare la comunicazione esterna 3) Consolidare il sistema dei servizi educativi rivolti alla prima infanzia nell'interesse dei bambini e a sostegno della genitorialità – nuove convenzioni
Tecnica Lavori Pubblici	Arch. Luca Maria Fasano	1) Nuovi loculi per il cimitero comunale – espletamento gara d'appalto e realizzazione opera 2) Redazione progetto preliminare del marciapiede di Via Gibellini 3) Campo pallacanestro/pallavolo per area sportiva del Busello – redazione progetto preliminare 4) Report mensili sui lavori pubblici: miglioramento e



		continuità 5) Impostazione archivio digitale per i lavori pubblici
Polizia Locale e manutenzioni	Com. Cav. Cosimo Calò	1) Appalto rimozione neve e appalto verde 2) Rilevazione C.D.S. tramite telecamere e telelaser
Tecnica Edilizia Privata, Urbanistica ed Ambiente	Arch. Monica Camino	1) Regolarizzazione "precari" 2) Informatizzazione certificati di agibilità

Integrazione ex art. 15, comma 5 del CCNL 01.04.1999, destinati per la produttività e finalizzata al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

Importo previsto € 0,00

Sono state quantificate € 1.341,21 di somme residue non erogate nel precedente esercizio.

Premi destinati alla performance individuale pari ad € 2.115,00.

○ **ALTRE DESTINAZIONI:**

FONDO INCENTIVANTE ICI – INCENTIVI PROGETTAZIONI LAVORI PUBBLICI D. LGS. 163/2006

- *Descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali.*
- *Importo € 0,00 per fondo incentivante ICI*
- *Importo € 0,00 per progettazioni lavori pubblici*
- *Riferimento alla norma del CCNL: CCNL 01.04.1999 art. 17 lett. g)*

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

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni	31.740,94
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	11.266,82
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	43.007,76
Rischio	1.650,00
Reperibilità	51,69
Disagio e maggiorazione oraria	1.990,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	2.500,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. i art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	1.200,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	4.393,34
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	2.115,00
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	13.900,03
<i>RIF Messi - Art. 68 c. 2 lett. h CCNL 2018</i>	22,00
TOT UTILIZZO LETTERA k)	22,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	56.929,79

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Le risorse decentrate vengono erogate, per l'anno 2018, sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 145 del 17.11.2011, come integrata

dalla successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 16.05.2012, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

Le suddette deliberazioni individuano, ai sensi dell'art. 31 comma 2 del D.lgs 150/2009, le fasce di merito per la valutazione del personale dipendente e dei titolari di Posizione Organizzativa, come segue:

- la fascia E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70%
nessuna premialità
- la fascia D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%
premierità proporzionale alla valutazione ottenuta
- la fascia C è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%
premierità proporzionale alla valutazione ottenuta
- la fascia B è associata a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%
premierità proporzionale alla valutazione ottenuta
- la fascia A rappresenta la fascia di merito alta: valutazioni maggiori o uguali al 95%
premierità pari al 100%

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

Per quanto riguarda la metodologia di valutazione adottata per l'anno 2018 si rinvia alle relative delibere di approvazione della Giunta Comunale n. 145 del 17.11.2011, come integrata dalla successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 16.05.2012.

E' stato presentato il nuovo sistema di valutazione che sarà applicato a far data dal 01.01.2019 come da relazione della riunione del giorno 17.07.2018.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche*

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti all'art. 15 del Contratto Integrativo decentrato 2017, possono essere così riassunti:

"Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, D. Lgs n. 165/2001, come introdotto dall'art. 62 del D.Lgs. 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione.

L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.

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 24 mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri Enti; in quest'ultimo caso il Dirigente o la Po in 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 in questo Comune.

Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione media triennale di almeno il 85%.

A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come media triennale del punteggio ottenuto per ogni singolo anno.

A parità di punteggio verrà tenuto conto nel seguente ordine dei seguenti criteri:

1. Miglior punteggio conseguito nel singolo anno nel corso del triennio;
2. Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione;
3. Sorteggio

Al personale ammesso a partecipare alla selezione, verranno applicati ulteriori criteri quali l'esperienza acquisita, i risultati ottenuti nelle prestazioni rese, la formazione, secondo i seguenti prospetti:

Progressione economica per le categorie B-C

Criteri generali selezione	Punteggio massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
1) Esperienza acquisita	10	1 o 0,5 punti per ogni anno di servizio (anzianità nella Pubblica Amministrazione)	1 punto per ogni anno di servizio nella categoria 0,5 punti per ogni anno nelle categorie inferiori
2) Prestazioni erogate	15	media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 3 anni	
3) Aggiornamento professionale	7	1. corsi di formazione ed aggiornamento professionale	pari o inf. a 1 gg: 1 punto per ogni corso negli ultimi 3 anni sup. a 1 gg: 2 punti per ogni corso negli ultimi 3 anni autorizzati dal Responsabile del Servizio
	3	2. possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza	SI: punti 3 NO: punti 0
Totale	35		

Progressione economica per la categoria D

Criteri generali selezione	Punteggio massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
1) Prestazioni erogate	25	media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 3 anni	
2) Aggiornamento professionale	7 3	1. corsi di formazione ed aggiornamento professionale 2. possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza; iscrizione a specifici albi professionali; dottorati di ricerca; master Universitari della durata superiore a 2 mesi	pari o inf. a 1 gg: 1 punto per ogni corso negli ultimi 3 anni sup. a 1 gg: 2 punti per ogni corso negli ultimi 3 anni autorizzati dal Responsabile del Servizio o Segretario comunale SI: punti 3 NO: punti 0
Totale	35		

Le selezioni relative alle progressioni economiche delle categorie B, C e D vengono effettuate come segue:

a) Per il criterio **“prestazioni erogate”**:

- viene calcolata la media delle schede di valutazione individuale degli ultimi 3 anni;
- il punteggio massimo attribuibile in relazione alla media delle schede di valutazione individuale è 15 mentre la media pari ad 85 equivale a 0 punti;

b) Per il criterio “aggiornamento professionale” (punteggio massimo 10 punti):

- **fino ad un massimo di 7 punti** sono attribuiti in relazione a corsi di aggiornamento professionale che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nell'ente prendendo in esame gli ultimi 3 anni. A tal fine viene attribuito un punteggio pari a **1 punto** per ogni corso di formazione o di aggiornamento professionale di durata pari o inferiore a 1 giorno e **2 punti** sono attribuiti in relazione a corsi di formazione o aggiornamento di durata superiore ad una giornata lavorativa.
- **Punti 3** in caso di possesso di Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza e per la categoria D, oltre al Titolo di studio superiore, anche l'eventuale iscrizione a specifici albi professionali, dottorati di ricerca, master Universitari della durata superiore a 2 mesi

Le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:

- 1) Per ogni tipologia di passaggio sarà diffuso un avviso pubblico nel quale saranno indicati i titoli richiesti e/o valutabili, l'eventuale modello di curriculum, la data entro la quale dovrà essere presentata la domanda e la documentazione necessaria.
 - 2) L'esame della documentazione sarà effettuato entro i cinque giorni successivi alla presentazione.
 - 3) L'ammissione alla selezione verrà effettuata nel rispetto dei criteri previsti dal presente contratto.
 - 4) Le graduatorie saranno rese pubbliche mediante affissione all'albo pretorio e comunicazione nella bacheca sindacale.
 - 5) Ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura interessata.
 - 6) E' stabilito in giorni 20 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso.
 - 7) La commissione che dovrà valutare i ricorsi dovrà essere composta da 2 componenti RSU e/o Sindacato e da due componenti rappresentanti l'Amministrazione.
- La commissione avrà 15 giorni di tempo per prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni e modifiche."

Per l'anno 2018 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

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

Il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con delibera della Giunta Comunale n. 143 del 2010 e s.m.i, recepisce i principi cardine della riforma del pubblico impiego contenuta nel D. Lgs. n. 150/2009. In particolare l'art. 15, comma 2, del suddetto regolamento, dispone testualmente "L'Ente é tenuto a misurare ed a valutare i risultati con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative ed ai singoli dipendenti".

Inoltre i commi 3 e 4 dell'art. 15 del suddetto Regolamento comunale, dispongono che l'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni, le valutazioni e le premialità dei risultati individuali ed organizzativi, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.



Le risorse ex art. 15 comma 2 del CCNL 01.04.1999 sono pari ad € 4.393,34 destinate alla produttività, mentre non sono state previste risorse ex art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999 finalizzate al miglioramento dei servizi.

Il Piano della Performance è stato adottato con delibera della Giunta Comunale n. 53 del 08.05.2018

Il piano della performance è stato validato con il verbale del Nucleo di Valutazione n. 1 del 19.4.2018 (prot. 0003691 del 2.5.2018).

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati, in conformità alla metodologia di valutazione approvata con delibera della Giunta Comunale n. 145 del 2011 e n. 42 del 2012.

In conclusione i risultati attesi con la sottoscrizione del contratto integrativo decentrato anno 2018 ai sensi art. 40 comma 3 ter D.LGS N. 165/2001 sono in stretta correlazione con gli strumenti programmatici dell'Ente al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

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

Nessun'altra informazione.