

Comune di Pecetto Torinese

Relazione illustrativa



Modulo 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 (pre-intesa) sottoscritto in data 16.04.2019
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2019 – 31 DICEMBRE 2019 Parte normativa 2019-2021
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 pro-tempore Checchetto Mauro – 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 Pallotti Ettore
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente del Comune di Pecetto Torinese
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.	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione. In data <u>12.3</u> <u>apr</u> <u>2019</u> è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.



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 anni 2019/2021 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del n. 13 del 29.01.2019.

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
- 2019 - 2021 con deliberazione n. 4 del 22.01.2019.

È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 e D.Lgs. 33/2013.

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 valuterà 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 2019 già con la determina di costituzione del Fondo n. 163 del 16.04.2019, sono stati resi indisponibili 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) ed in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 44.339,60, 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 2019 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) € 323,46

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019 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 allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

2. 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.

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 PO 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 il Comune di Pecetto.

4. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione media triennale, almeno dell'85% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive nel biennio precedente.

5. 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 del punteggio ottenuto per il triennio a cui si riferisce la progressione economica.

6. Al suddetto punteggio è aggiunto il periodo di anzianità nell'Ente nella posizione economica così determinato: 1 punto per ogni anno successivo ai due anni richiesti per l'accesso alla progressione.

7. A parità di punteggio complessivo verrà tenuto conto del seguente ordine di criteri:

- Punteggio relativo alla valutazione più alto ottenuto nel corso del triennio;*
- Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione;*
- Sorteggio alla presenza delle RSU*



8. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

9. Nel 2019 saranno attribuite n. 2 progressioni del personale appartenente alla categoria C1, con decorrenza dal 01.10.2019."

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.

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, 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. 67 comma 2 lett. c CCNL 2018) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) 472,00

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

"Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:

- a. disagiate;
- b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c. implicanti il maneggio di valori.

2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario di lavoro per gli altri dipendenti. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:

- 1 € al giorno

3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:

- a. Con sostanze chimiche e biologiche;
- b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
- c. Lavori di manutenzione stradale in presenza di traffico veicolare;
- d. Rimozione e seppellimento salme di animali;
- e. Prestazioni di lavoro che comportano rischi derivanti dall'uso dei mezzi meccanici nelle attività

boschive e di taglio o esbosco;

- f. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:

- 1,50 € al giorno

4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori* di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali è riconosciuta una specifica indennità. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati

Importi maneggiati giornalieri Indennità

€/giorno

Fino a € 300,00 -

Oltre € 300,01 2 €

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato della PO e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.

7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione della PO. Tale attestazione verrà effettuata mensilmente entro il giorno 5 del mese successivo. L'indennità verrà erogata quindi mensilmente.

* non è da considerare valore il bancomat."



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) € 51,69

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

"Art. 17 - Reperibilità

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24."

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, 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.

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) € 3.550,00

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

"Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:

☐ Coordinamento di un Ufficio o di un'unità operative semplice o complessa, e dei correlati procedimenti amministrativi;

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

2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione alle seguenti variabili:

• **Complessità 50 punti**

▪ Grado di complessità Giuridica: valore fino a 20;

▪ Grado di complessità Tecnica: valore fino a 15;

▪ Grado di complessità delle relazioni interne ed esterne valore fino a 15.

• **Responsabilità: 50 punti**

▪ Responsabilità Economica: valore fino a 20;

▪ Responsabilità Amministrativa: valore fino a 20;

▪ Responsabilità organizzativa: valore fino a 10.

3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza.

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza della PO, mediante atto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nell'atto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, i compiti assegnati. L'attribuzione della specifica responsabilità ed il permanere nei successivi anni della stessa, è preceduta da una conferenza delle PO.

5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2 nella conferenza delle PO.

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

a. determinazione del budget, che per il triennio 2019-2021, fatto salvo diverso accordo tra le parti, sarà pari ad € 3.550,00. Tale budget è complessivo e tiene conto anche dell'indennità di cui all'art. 14 "Indennità di funzione della Polizia Locale";

b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto ai punteggi ottenuti sulla base della pesatura di cui al comma 2 del presente articolo e del comma 2 dell'art. 14.

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) € 550,00**

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

"Art. 13 – 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 attribuita con atto formale, che nell'ente compensa le seguenti responsabilità e relative indennità:

- ufficiale di anagrafe € 350;

Compensare altresì le specifiche responsabilità affidate:

- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico € 200.

2. L'importo non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 se erogata con la stessa motivazione.

3. L'indennità 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 della PO. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi."

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. 56 quinquies CCNL 21.5.2018) (Vigilanza) € 3.130,00;**

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

"Art. 15 – 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 di vigilanza ovvero con almeno 3 delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno. L'indennità giornaliera è stabilita in misura pari a € 3.

2. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione della PO. Tale attestazione verrà effettuata, di norma, mensilmente entro il giorno 5 del mese successivo. L'indennità verrà erogata quindi mensilmente."

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. comma 5; b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 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. 67 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018 e art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000) € 90,00**

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 67 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 organizzativa (art. 68, c. 2, lett a. CCNL 22.5.2018) € 3.870,10**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della produttività collettiva:

"Art. 19 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 67 comma 3 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.

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 distribuzione della performance organizzativa 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 almeno al 60% e solamente se la performance individuale supera il 60%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:

- al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 90%
- in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60% e inferiore al 89,99%.

3. Il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto un provvedimento disciplinare con sanzione (escluso il rimprovero verbale) partecipa al premio come segue:

- Fino al rimprovero scritto : riduzione del premio del 50%
- Superiore al rimprovero scritto : non percepisce il premio "

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

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, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. È 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.

Decreto Aran 499-18A8.

Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.

Suggeriamo, 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. Premi collegati alla performance individuale (art. 68, c. 2, lett b. CCNL 22.5.2018) € 1.320,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della produttività 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 della competente PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e 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. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 70%.
3. Parteciperà alla performance individuale solamente il dipendente a tempo indeterminato o determinato con un minimo di 6 mesi di servizio nell'anno solare. 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.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto un provvedimento disciplinare con sanzione (escluso il rimprovero verbale) partecipa al premio come segue:
 - Fino al rimprovero scritto : riduzione del premio del 50%
 - Superiore al rimprovero scritto : non percepisce il premio
6. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., come specificato ai commi precedenti.
7. 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.
8. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al 90%: 100% del budget individuale;
 - Valutazione tra il 70% e il 89,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - Valutazione pari o inferiore al 69,99%: nessuna distribuzione.
9. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 è attribuita la maggiorazione del premio individuale a 1 dipendente. La maggiorazione è attribuita solamente se vi è una valutazione individuale almeno pari al 99,5%. Nel caso in cui vi sia una situazione di parità di valutazione tra più dipendenti, verrà attribuita la maggiorazione del premio sulla base di un sorteggio effettuato dalle RSU.
10. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 99,5% vengono distribuiti in maniera direttamente proporzionale alle valutazioni stesse, se residuano somme dall'applicazione del comma 9.
11. Ai sensi dell'art. 68 comma 3 CCNL 21.05.2018, le parti concordano di assumere quale punto di riferimento la quota del 30% come accantonamento destinato alla performance individuale."

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.

Suggeriamo, 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.

**10. Incentivazione specifiche attività – Messi Notificatori (art. 68 comma 2 lett. h CCNL 21.5.2018)
€ 22,00**

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 54 CCNL del 14/9/2000

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	33.239,14
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	11.423,92
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	44.663,06
Indennità condizioni di lavoro	472,00
Reperibilità	51,69
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	3.550,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. i art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	550,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	3.130,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	90,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	3.870,10
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	1.320,00
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	13.033,79
<i>RIF Messi - Art. 68 c. 2 lett. h CCNL 2018</i>	22,00
TOT UTILIZZO LETTERA k)	22,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	57.718,85

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;

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

Progressioni economiche orizzontali storiche compresi ex led (art. 67 comma 1 CCNL 21.5.2018)
€ 32.915,68.

- 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;**

Con Delibera n. 30 del 12/03/2019 è stata approvata una nuova metodologia coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

Il Nucleo di Valutazione, con nota assunta a protocollo in data 7.3.2019 n. 0002060, ha comunicato il parere positivo al documento.

Con il CCDI dell'anno 2019 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta sopra illustrato.

- 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 2019 sono state previste n. 2 progressioni economiche orizzontali del personale appartenente alla categoria C1, con decorrenza dal 01.10.2019.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019 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 allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.*
2. *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.*
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 PO 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 il Comune di Pecetto.*
4. *Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione media triennale, almeno dell'85% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive nel biennio precedente.*
5. *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 del punteggio ottenuto per il triennio a cui si riferisce la progressione economica.*
6. *Al suddetto punteggio è aggiunto il periodo di anzianità nell'Ente nella posizione economica così determinato: 1 punto per ogni anno successivo ai due anni richiesti per l'accesso alla progressione.*
7. *A parità di punteggio complessivo verrà tenuto conto del seguente ordine di criteri:*
 - *Punteggio relativo alla valutazione più alto ottenuto nel corso del triennio;*
 - *Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione;*
 - *Sorteggio alla presenza delle RSU*
8. *In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.*
9. *Nel 2019 saranno attribuite n. 2 progressioni del personale appartenente alla categoria C1, con decorrenza dal 01.10.2019."*



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 gli anni 2019/2021. 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. 13 del 29.01.2019 è stato approvato il Piano della Performance per gli anni 2019/2021. Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione in data 29.01.2019.

Ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali .

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.

Con delibera del Consiglio Comunale n. 67 del 18.12.2018 di approvazione del Documento Unico di Programmazione Semplificato per gli anni 2019-2021 – Nota di aggiornamento - , è stata prevista per la contrattazione decentrata la linea di indirizzo "integrazione di cui all'art. 67 comma 4 del CCNL siglato il 21.05.2018, nella misura del 1,2% monte salari 1997, per l'importo complessivo di € 4.393,34".

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

Nessun'altra informazione