



CITTÀ DI TRECATE

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016 - 2018 in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2021.

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 28/09/2021
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2021– 31 DICEMBRE 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Responsabile del Personale – Comandante Pier Zanatto Componente: Istruttore Direttivo - Ufficio Personale rag. Marina Quaglia Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni autonomie locali Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP-CGIL (sig. Francesco Orlandi), CISL-FP (sig. Mauro Gavinelli) RSU firmatarie: Mattia Cossandi Simona Antichini Caterina Cillo Giuseppe Criscuolo Corrado Galdini
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Treiate
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	- Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2021; - individuazione somme, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. a) del CCNL 21.5.2018, derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina dettata dall'art. 43 della Legge 449/1997, e corresponsione dei compensi relativi; - individuazione somma ad integrazione del fondo 2021 parte variabile, applicando l'art. 67 comma 4 del CCNL 21.5.2018 (somma massima: 1,2% monte salari 97); - individuazione progetti finanziati ai sensi dell'art. 67 comma 5 lett. b) del

		<p>CCNL 21.5.2018 e corresponsione dei compensi relativi;</p> <p>- applicazione del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, nonché del CCDI 01/01/2019-31/12/2021 per l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale, nonché per la maggiorazione del premio individuale per i dipendenti con valutazioni più elevate;</p> <p>- fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei seguenti compensi:</p> <p>* <u>Indennità condizioni di lavoro – art. 70bis CCNL 21.5.2018;</u></p> <p>* <u>Indennità servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 21/05/18;</u></p> <p>* <u>Indennità specifiche responsabilità / Indennità di funzione – art. 70-quinquies, comma 1, nonché art. 56-sexies CCNL 21/05/2018;</u></p> <p>* <u>Indennità specifiche responsabilità – art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21/05/2018;</u></p>
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</p>
	<p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:</p> <p>Non sono stati effettuati rilievi.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:</p> <p>Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione, approvato in data 19/04/2021 con delibera di Giunta Comunale n. 86</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009:</p> <p>Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2021/2023 (nel quale confluisce – come misura generale obbligatoria - la Sezione della Trasparenza, secondo gli indirizzi dettati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con la determina 12 del 28/10/2015 ed ulteriormente chiariti nel nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2019 approvato il 13/11/2019) è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 66 in data 25/03/2021</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:</p> <p>Sì per quanto di competenza.</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>L'OIV ha validato la relazione e verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PEG)</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Modulo 2

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

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo – stralcio economico:

Per l'anno 2021, con le determinate di costituzione del Fondo n. 150/O del 09/07/2021 e n. 155/PL del 27/09/2021, il RESPONSABILE del PERSONALE 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, indennità educatrici e indennità ex VIII livello) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 102.500,00, 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 2021 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando inoltre per l'anno:

* Progressioni economiche orizzontali specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018) € 9.000,00

Viene ripreso il testo del CCDI 01/01/2019-31/12/2021, che all'art. 12 recita:

1. Le progressioni economiche sono attribuite ad una quota limitata del personale, 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. Per l'attivazione del presente istituto contrattuale si rinvia ad apposito accordo nel quale saranno recepiti i seguenti criteri generali, considerato che il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi:

A) Occorre basarsi sulla performance valutativa individuale indicata nella media del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare la progressione;

B) Deve essere tenuta in considerazione, come elemento integrativo nella valutazione, l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, a condizione che le voci considerate per la valutazione dell'esperienza non siano già previste, direttamente o indirettamente, dal sistema di valutazione delle prestazioni;

C) L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico, salvo diversa indicazione delle parti;

D) Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine il Comune concorderà le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste dal nostro sistema di valutazione.

E) Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserverà il criterio della maggiore anzianità di servizio.

In sede di preintesa si sono stabiliti gli accordi in materia di progressioni economiche orizzontali, i cui criteri si riepilogano al punto E) della presente relazione.

Per l'anno in corso è prevista l'effettuazione di progressioni economiche orizzontali, con decorrenza 01/01/2021, per le quali l'amministrazione destina una somma di euro 9.000,00, suddivisa in misura proporzionale tra le diverse categorie.

L'importo a tal fine destinato equivale, più o meno, a quanto inserito nel fondo parte stabile per l'incremento di euro 83,20 a dipendente, oltre alle previsioni di risparmio sulle posizioni economiche avvicendatesi nell'ente nel corso dell'anno, a seguito di mobilità, nuove assunzioni e pensionamenti.

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, 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

- Indennità di turno (art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018) € 24.000,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018

D) il pagamento delle indennità di turno;

Art. 23 CCNL 22.5.2018

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le

ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.

6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art.27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

• Indennità condizioni di lavoro (Art. 67 comma 2 lett. c CCNL 2018) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) € 4.000,00

Viene ripreso il testo del CCDI 01/01/2019-31/12/2021, che all'art. 38 recita:

1. L'ente corrisponde un'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. 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 del 21/05/2018.

4. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL del 21/05/2018.

5. Ai fini del riconoscimento dell'indennità condizioni di lavoro è necessaria una formale individuazione da parte del Responsabile di Settore competente. La commisurazione dell'indennità viene individuata tenendo conto di apposite fasce relative alle attività indicate al comma 1, come di seguito specificato:

Numero attività svolte	Fascia indennità
1 attività (a-b-c comma 1)	€1 - €2

2 attività (a-b-c comma 1)	€2 - €3
3 attività (a-b-c comma 1)	€3 - €10

Il valore definitivo verrà stimato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili e all'apprezzamento del tavolo di trattativa dell'attività svolta

In caso di attività implicante unicamente il maneggio valori, l'indennità verrà erogata solo se vengono gestiti importi annui superiori a 3.000,00 euro.

In caso di attività implicante unicamente il disagio, sarà possibile, in casi specifici e individuati annualmente in contrattazione, erogare fino a 10 euro giornalieri. L'erogazione dell'indennità avverrà, in ogni caso, previa rendicontazione da parte del Responsabile di Settore interessato delle giornate in cui si è svolta la suddetta attività.

In sede di contrattazione sono stati definiti i criteri per l'assegnazione dell'indennità condizioni di lavoro, così come segue:

- assegnata con un importo differenziato secondo il numero di attività svolte e secondo le fasce di cui al comma 5 dell'art. 38 del CCDI 2019-2021, stabilendo, per quanto riguarda l'anno 2021, i seguenti importi:

^ euro 1 per i giorni di effettivo svolgimento, in caso di espletamento di attività implicanti il maneggio valori;

^ euro 1,5 per i giorni di effettivo svolgimento, in caso di espletamento di attività disagiate o esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

^ euro 3 per i giorni di effettivo svolgimento, in caso di espletamento nel corso dell'anno di due attività tra quelle precedenti;

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.

- Indennità di reperibilità (art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018) € 12.700,00

Viene ripreso il testo del contratto decentrato integrativo del personale per il quadriennio 01/01/2019-31/12/2021, con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di reperibilità:

Art. 16 - Reperibilità

1. Per i servizi di manutenzione stradale e gestione eventi, di viabilità e controllo territorio, di stato civile e cimiteriale viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Tale istituto potrà essere modificato annualmente in base alle esigenze dell'ente. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. 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. L'ente assicura la rotazione tra più soggetti, anche tra coloro che si propongono in modo volontario. Avvalendosi di quanto previsto dall'art. 24, comma 4 del CCNL del 21/05/18, si stabilisce che il numero massimo di reperibilità mensile possa essere incrementato fino a 8, secondo necessità; in tal caso le giornate aggiuntive verranno remunerate con la somma di € 13,00.

4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 3 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.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 3.

6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato, trova applicazione la disciplina di cui all'art.24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000.

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.

- Indennità Specifiche Responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1 CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99) € 9.369,00 – Indennità di funzione (art. 56 sexies CCNL 21.5.2018) (Vigilanza) € 2.531,00

In sede di contrattazione si è stabilito un budget complessivo per il 2021 pari a 11.900,00 euro, da assegnare alle seguenti posizioni, individuate con delibera di G.C. n. 163 del 02/09/2021:

- Istruttore Direttivo categoria D2 assegnato al Settore P.L.;
- Agente P.L. categoria C2 assegnato al Settore P.L.;
- Istruttore Direttivo categoria D4 assegnato al Settore Amministrativo – Ufficio Cultura;
- Istruttore Direttivo categoria D1 assegnato al Settore Amministrativo;
- Istruttore Direttivo categoria D1 assegnato al Settore Amministrativo – ufficio Servizi Demografici;
- Istruttore Direttivo categoria D4 assegnato al Settore Personale/Finanze/Urp e Lavoro;
- Istruttore Direttivo categoria D2 assegnato al Settore Personale/Finanze/Urp e Lavoro;
- Istruttore Amministrativo categoria C4 assegnato al Settore Personale/Finanze/Urp e Lavoro;
- Istruttore Tecnico categoria C5 assegnato al Settore Lavori Pubblici;
- Istruttore Amministrativo categoria C3 assegnato al Settore Lavori Pubblici;

Gli importi da attribuire a ciascuna figura verranno stabiliti con apposito atto, a seguito di graduazione dell'indennità effettuata dalla Conferenza delle P.O., con le modalità indicate dagli artt. 32 e 40 del contratto collettivo decentrato vigente, tenendo conto che alcune figure sono state nominate Responsabili di Settore in corso d'anno, in attuazione della riorganizzazione della struttura dell'ente.

Sono fatte salve le applicazioni di istituti previsti da convenzioni stipulate con altri enti.

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.

Art. 68 comma 2 lett. f CCNL 21.5.2018

f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies

Art. 56 sexies CCNL 21.5.2018

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

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

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.

4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.

5. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5; b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies; d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva; e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;

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.

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

• Specifiche responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018) € 3.750,00

Viene ripreso il testo del contratto decentrato integrativo del personale per il quadriennio 01/01/2019-31/12/2021, con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità:

*Art. 40 – Indennità per specifiche Responsabilità
(omissis)*

8. Un'indennità non superiore a € 350,00 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 9 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.

9. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della P.O., previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività, sentito il Segretario Generale.

Per l'esercizio di compiti di particolare responsabilità si stabilisce la seguente attribuzione delle somme nell'anno 2021:

- ufficiali di stato civile, anagrafe, elettorale, urp, ufficiale giudiziario euro 300,00 ciascuno;
- archivista informatico euro 150,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018

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.

• Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018) - vigilanza € 4.000,00

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

- per l'anno 2021 indennità giornaliera pari ad un euro per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno di vigilanza.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. f CCNL 21.5.2018

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

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.

• Premi collegati alla performance organizzativa (art. 68, c. 2, lett a CCNL 21.5.2018) € 24.776,93

Viene ripreso il testo del contratto decentrato integrativo del personale per il quadriennio 01/01/2019-31/12/2021, con il quale sono stati definiti i criteri per la valutazione della performance organizzativa:

Art. 37 – Performance organizzativa

1. L'Organismo di Valutazione, sulla base del sistema di valutazione allegato al presente CCDI, valuterà la performance organizzativa dei settori dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione o in caso di rinvio di approvazione del bilancio non oltre 30 giorni dalla data di approvazione del PEG.

2. Per le modalità di attuazione, si rimanda alla Metodologia di misurazione e valutazione delle Performance, allegata al presente contratto decentrato.

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. 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.

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.

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.

• Premi collegati alla performance individuale (art. 68, c. 2, lett b CCNL 21.5.2018) € 16.517,96

Viene ripreso il testo del contratto decentrato integrativo del personale per il quadriennio 01/01/2019-31/12/2021, con il quale sono stati definiti i criteri per la valutazione della performance individuale:

Art. 36 – Differenziazione del premio individuale

1. L'Organismo di valutazione e i Responsabili di settore, sulla base del sistema di valutazione allegato al presente CCDI, valuteranno la performance individuale del personale dipendente

dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione o in caso di rinvio di approvazione del bilancio non oltre 30 giorni dalla data di approvazione del PEG.

2. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate (per un numero massimo pari al 20% del personale complessivo), secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

3. La graduatoria del personale con le migliori valutazioni verrà stilata considerando solo il punteggio ottenuto nella Performance Individuale, redigendo graduatorie per le 4 categorie previste dal CCNL. Per determinare il numero di assegnatari del premio si terrà conto del peso percentuale della categoria di appartenenza sul totale dei dipendenti. In caso di parità di punteggio, verrà considerata anche la valutazione ottenuta nella Performance Organizzativa, e in caso di ulteriore parità dell'anzianità di servizio.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. B CCNL 21.5.2018

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.

I premi correlati alla performance organizzativa e individuale verranno erogati con le modalità stabilite dal CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, nonché dal CCDI 01/01/2019-31/12/2021, e in particolare, come stabilito nella preintesa, verrà applicata ai dipendenti con le valutazioni più elevate (nel limite del 20% del personale complessivo) la differenziazione del premio individuale con una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, così come stabilito dall'art. 36 del contratto decentrato summenzionato.

• Premi collegati alla performance organizzativa - Incentivazione legata al raggiungimento di obiettivi ai sensi dell'art. 67 c.5 lett. b parte variabile CCNL 21.5.2018 - approvati progetti per € 30.000,00

Per l'esercizio 2021, con apposite delibere di G.C. n. 75 del 01/04/2021, n. 163 del 02/09/2021 e n. 176 del 23/09/2021 si sono approvati specifici progetti di miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi istituzionali, con particolareggiata identificazione degli obiettivi, stanziando tra le risorse variabili un importo complessivo di euro 30.000,00.

Il pagamento dei relativi compensi, per il totale complessivo sopra evidenziato, potrà avvenire solo a conclusione del periodico processo di valutazione, in ordine al raggiungimento degli obiettivi di performance, secondo il sistema vigente a progetto concluso, previa rendicontazione delle Posizioni Organizzative.

I progetti approvati sono i seguenti:

Settore	Progetto:	Importo
Settore Servizi Sociali	Supporto nei trasporti sociali a favore di famiglie e soggetti fragili	3.000,00
	TOTALE	3.000,00
Settore Lavori Pubblici	Assistenza al Consiglio Comunale	1.000,00
	Reperibilità	3.600,00
	TOTALE	4.600,00
Settore Amministrativo	Promozione pubblicitaria eventi	400,00
	TOTALE	400,00
Settore Personale/Finanze/Urp e Lavoro	Revisione contabilità Iva Split 2015-2020	1.000,00
	Aggiornamento banca dati comunali e conseguente emissione di avvisi di accertamento esecutivi e conseguente trattazione degli istituti deflattivi al fine di limitare il contenzioso	2.000,00
	TOTALE	3.000,00
Settore Urbanistica/Ecologia	Miglioramento servizio accesso atti amministrativi	2.000,00
	TOTALE	2.000,00
Settore Polizia Locale	Unità cinofila antidroga 2021	2.500,00
	Eventi e festività 2021	6.600,00
	TOTALE	9.100,00
Progetti in condivisione:		
Settore Finanze – Settore Urbanistica/Ecologia	GESTIONE BANDI PER IL RICONOSCIMENTO DEL CONTRIBUTO COMPENSATIVO TARI "UTENZE DOMESTICHE/NON DOMESTICHE	800,00
Settori Amministrativo – Urbanistica/Ecologia – LL.PP. – Servizi Sociali – Personale/Finanze/Urp e Lavoro	Eventi e festività 2021	3.600,00
Tutti i settori	Gestione reddito di cittadinanza e PUC	3.500,00

	TOTALE	7.900,00
	TOTALE complessivo	30.000,00

Le schede contenenti la descrizione dei singoli progetti sono depositate agli atti del competente ufficio, ed evidenziano gli obiettivi e i bisogni da soddisfare, le modalità e i tempi di attuazione, gli indicatori di risultato, le modalità di verifica a consuntivo, i dipendenti coinvolti, l'importo delle risorse previste per la realizzazione, i criteri per l'erogazione a consuntivo dell'incentivo e la modalità di quantificazione del valore del progetto.

Nel corso dell'anno è stata attuata una riorganizzazione della struttura organizzativa dell'ente, con articolazione dell'organigramma in sette settori comunali, in luogo dei sei precedenti.

Con delibera di G.C. n. 176 del 23/09/2021 l'Amministrazione ha stabilito che, pur essendo stati presentati prima della riorganizzazione, i suddetti progetti mantengono la loro validità nei nuovi settori di appartenenza.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 67 comma 5 lett. b CCNL 21.5.2018

5. Gli enti possono destinare apposite risorse:

a) alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c).

• Incentivazione specifiche attività - Convenzioni (art. 67, c. 3, lett. a CCNL 21.5.2018) € 500,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 67 comma 3 lett. a CCNL 21.5.2018

3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001.

Il fondo, costituito con determine n. 150/O del 09/07/2021 e n. 155/PL del 27/09/2021, suscettibile di rivisitazioni nel caso risulti un incremento del numero dei dipendenti 2021 rispetto ai presenti al 31/12/2018, come previsto dall'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), è il seguente:

FONDO 2021
risorse certe e stabili

Art. 15 CCNL 1.04.99	oggetto	importo
Comma 1 lett. a)	Fondo art. 31.2 - b,c,d,e ccnl 6/7/95 e art. 2 ccnl 16/7/96	70.612,05

Comma 1 lett. a)	Eventuali economie part time L. 662/96	
Comma 1 lett. a)	Straordinario ex VII e VIII q.p. titolari di P.O.	
Comma 1 lett.b)	Risorse aggiuntive 1998 art. 32 ccnl 6/7/95 e art. 3 ccnl 16/7/96	11.973,36
Comma 1 lett. c)	Risparmi gestione 1998 art. 32 ccnl 6/7/95	
Comma 1 lett. f)	Riassorbimento trattamenti economici difformi	
Comma 1 lett. g)	Led	10.519,86
Comma 1 lett. h)	L. 1.500.000 ex VIII q.f.	1.549,37
Comma 1 lett. j)	0,52% m.s. 1997	6.774,41
Comma 1 lett. l)	Salario accessorio per personale trasferito decentramento funzioni	-1.751,88
Comma 5	Incrementi dotazione organica	1.112,35
Art. 4 co, 1 ccnl 5.10.01	1,1% m.s. 1999	15.334,38
Art. 4 co, 2 ccnl 5.10.01	RIA e ass ad personam personale cessato dal 1.10.00	19.979,01
	Rideterminazione importo delle progressioni economiche in essere con incrementi a carico del CCNL 5/10/01 2001/2002	2.060,98
Dichiarazione congiunta n. 14 ccnl 22.01.04	Rideterminazione importo delle progressioni economiche in essere con incrementi a carico del CCNL 2° biennio 2003/2004 e ccnl 22.01.04)	2.269,80
Dichiarazione congiunta n. 4 ccnl 09.05.2006	Rideterminazione importo delle progressioni economiche in essere con incrementi a carico del CCNL 2° biennio 2004/2005)	1.473,94
	Rideterminazione importo delle progressioni economiche in essere con incrementi a carico del CCNL 11/04/08 2006/2007	1.240,20
Dichiarazione congiunta n. 1 ccnl 31.07.2009	Rideterminazione importo delle progressioni economiche in essere con incrementi a carico del CCNL 31/07/2009 2008/2009	625,30
Art. 14 comma 4 ccnl 1.04.99	Riduzione 3% straordinario o riduzione stabile del fondo straordinario	771,58
Art. 32 co 1 ccnl 22.01.04	0,62% m.s. 2001	9.287,65
Art. 32 co 2 ccnl 22.01.04	0,50% m.s. 2001	7.490,05
Art. 4 comma 1 ccnl 04/05	0,5% m.s. 2003	7.812,97
Art. 8 co 2 ccnl 11.04.08	0,6% m.s. 2005	10.283,30

TOTALE		179.418,68
art. 32 comma 7 CCNL 22/01/2004	0,20% del monte salari 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, destinato al finanziamento delle alte professionalità	2.996,02
TOTALE CONSOLIDATO - Risorse storiche 2017 (ART. 67 comma 1 CCNL 21/05/2018)		182.414,70
art. 67 comma 2 lettera c) CCNL 21/05/2018	RIA e ass ad personam personale cessato anno 2018 - parte stabile	1.924,43

art. 67 comma 2 lettera c) CCNL 21/05/2018	RIA e ass ad personam personale cessato anno 2019 - parte stabile	972,01
art. 67 comma 2 lettera c) CCNL 21/05/2018	RIA e ass ad personam personale cessato anno 2020 - parte stabile	1.830,01
art. 67 comma 2 lettera a) CCNL 21/05/2018	incremento euro 83,20 dipendenti in servizio T.I.+T.D. al 31/12/2015: n. 86 (ARAN 1650 del 27/02/19)	7.155,20
art. 67 comma 2 lettera b) CCNL 21/05/2018	Rideterminazione importo delle progressioni economiche in essere con incrementi a carico del CCNL 21/05/2018 ANNO 2018	2.891,97
TOTALE FONDO PARTE STABILE		197.188,32

risorse variabili

CCNL 21/05/2018	oggetto	importo
art. 67 comma 3 lettera d) CCNL 21/05/2018	RIA e ass ad personam personale cessato anno 2020 - parte variabile	323,31
art. 67 comma 4 CCNL 21/05/2018	Integrazione risorse fino a 1,2% m.s. 1997	15.633,26
art. 67 comma 3 lettera a) CCNL 21/05/2018	Art. 4 co, 4 ccnl 5.10.01 - Modifiche art. 15 comma 1 lett. d ccnl 1.4.99 (Convenzioni con enti pubblici e/o privati)	500,00
art. 67 comma 5 lettera b) CCNL 21/05/2018	progetti	30.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		46.456,57

FONDO COMPLESSIVO

243.644,89

Per calcolare il limite, secondo la deliberazione della Corte dei Conti - Sezione Autonomie n. 19/SEZAUT/2018/QMIG,
bisogna sottrarre i seguenti importi:

Rideterminazione importo delle progressioni economiche in
essere con incrementi a carico del CCNL 21/05/2018 ANNO
2018

2.891,97

incremento euro 83,20 dipendenti in servizio T.I.+T.D. al
31/12/2015: n. 86 (ARAN 1650 del 27/02/19)

7.155,20

FONDO ANNO 2021 soggetto al limite

233.597,72

fondo anno 2016 soggetto al limite

233.671,04

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui al CCNL 21/05/2018, al CCDI 01/01/2019-31/12/2021 e alla preintesa del 28/09/2021, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni	71.000,00
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	37.000,00
Indennità educatori	2.500,00
ALTRI UTILIZZI (Indennità ex VIII liv)	1.000,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	111.500,00
Indennità di turno	24.000,00
Indennità condizioni di lavoro	4.000,00
Reperibilità	12.700,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	9.369,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 2 CCNL 2018 (ex lett. i art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	3.750,00
Indennità di funzione – Art. 56 sexies CCNL 2018 (Vigilanza)	2.531,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	4.000,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	24.776,93
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	16.517,96
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con art. 67 c.5 lett. B CCNL 2018 parte variabile	30.000,00
Premi collegati alla performance organizzativa - Compensi per sponsorizzazioni	500,00

TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	132.144,89
TOT UTILIZZO LETTERA k)	0,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	243.644,89

C) effetti abrogativi impliciti

Il D.lgs 150/2009 ha apportato modifiche sostanziali al D.lgs 165/2001 restringendo e modificando ampiamente le materie destinate alla contrattazione integrativa definendo in maniera sensibilmente differente rispetto al passato le materie destinate alla contrattazione, concertazione ed informazione.

In merito all'applicabilità delle disposizioni dei Titoli II e III del d.lgs. n. 150 del 2009 per le Regioni e gli Enti locali sono stati adeguati i propri ordinamenti ai relativi principi entro il termine del 31 dicembre 2010.

Le citate disposizioni inoltre stabiliscono che:

- a) la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali;
- b) sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale (ai sensi dell'articolo 9 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992 n. 421;
- c) la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche;
- d) la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;
- e) la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance; a tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

Relativamente al punto b), si ritiene opportuno sottolineare che ai sensi del comma 2 dell'articolo 5 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 34 del d.lgs. n. 150 del 2009, "le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunti in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro", fatta salva la sola informazione ai sindacati ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

Atteso quanto previsto anche dall'articolo 40, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 54 del d. lgs. n. 150 del 2009, quindi:

- a) la contrattazione nazionale ed a maggior ragione quella integrativa non potranno aver luogo sulle materie appartenenti alla sfera della organizzazione e della micro-organizzazione, su quelle oggetto di partecipazione sindacale e su quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (articolo 40, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001); ciò, in particolare, con riferimento alle materie dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, che costituiscono l'ambito elettivo tipico delle prerogative dirigenziali;
- b) in tali materie – esclusa la contrattazione - la partecipazione sindacale potrà svilupparsi esclusivamente nelle forme dell'informazione, qualora prevista nei contratti collettivi nazionali. Resta ferma in ogni caso la consultazione nei casi previsti dall'articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Queste disposizioni, non essendo previsto dalla legge un termine di adeguamento, operano dal 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009. Nei confronti dei contratti collettivi che dispongano in modo diverso vengono applicati i meccanismi di eterointegrazione contrattuale previsti dagli articoli 1339 ed 1414, secondo comma, codice civile, ai sensi dell'articolo 2, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 (come modificato dall'art. 33 del d. lgs. n. 150 del 2009). In queste ipotesi la norma contrattuale difforme viene automaticamente sostituita da quella primaria contenuta nell'articolo 5,

comma 2 (come modificato dall'art. 34 del d. lgs. n. 150 del 2009), che, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, ha carattere imperativo ed è quindi inderogabile, al pari di tutte le norme del d.lgs. n. 165 del 2001. Per cui, nelle predette materie, le forme di partecipazione sindacale, se già previste dai contratti nazionali, "regrediscono" all'informazione. A maggior ragione, per dettato testuale ed esegesi sistematica, nelle materie oggetto di macro-organizzazione, nei cui margini è contenuta l'attività di micro-organizzazione ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, non possono attivarsi forme di partecipazione sindacale diverse dall'informazione.

Relativamente a quanto previsto dal titolo III del d.lgs. n. 150 del 2009 (Merito e Premi), vengono, tra le altre, in rilievo le disposizioni che attengono all'attribuzione delle progressioni economiche/orizzontali, che andranno previste selettivamente sulla base dei risultati conseguiti ed allo sviluppo delle competenze professionali ed esclusivamente nei confronti di una quota di personale (articolo 23), e quelle relative alle progressioni verticali, che rimangono equiparate al pubblico concorso e sono precluse dalla contrattazione (articolo 24); ovvero quelle che promuovono il merito e la performance organizzativa e individuale attraverso sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche (articolo 18).

Si richiamano inoltre le disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2016-2018, sottoscritto definitivamente in data 21/05/2018:

Art. 3 - Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il temperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 (contrattazione territoriale).

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

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

6. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascun ente adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, D. Lgs. n. 165/2001. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati.

L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

7. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL, le quali sono pertanto disapplicate.

Art. 4 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 5 - Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi.
L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 6 - Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti con più di 300 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. Le province possono costituire l'organismo in forma associata, sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art 7, comma 2, lett. b), nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
 - d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 70.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70.

Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;

m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;

p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.

2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 3 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z).

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle

materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

8. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Art. 9 - Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale

1. La contrattazione integrativa può svolgersi anche a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente contratto. L'iniziativa può essere assunta, oltreché dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti del comparto, da ciascuno dei soggetti titolari della contrattazione integrativa, ivi compresa l'Unione dei comuni nei confronti dei comuni ad essa aderenti e delle parti sindacali.

2. I protocolli devono precisare:

- a) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
- b) la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b), nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente;
- c) la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo di cui all'art. 8;
- d) gli eventuali adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi.

3. Gli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, in una apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti, le modalità di partecipazione alla contrattazione di livello territoriale, con riferimento ad aspetti quali la formulazione degli indirizzi, le materie o gli eventuali aspetti specifici che si intendono comunque riservare alla contrattazione presso ciascun ente, la composizione della delegazione datoriale, il finanziamento degli oneri della contrattazione a carico dei rispetti fondi e bilanci.

4. Alla contrattazione territoriale si applica comunque quanto previsto dall'art. 8.

Art. 10 - Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Inoltre risulta attualmente in vigore il CCDI 01/01/2019-31/12/2021 con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione delle indennità sopra menzionate (vedere i riferimenti normativi elencati al punto precedente).

In materia di progressioni economiche si richiama altresì la Circolare n. 15/2019 della Ragioneria Generale dello Stato, che ritiene ammissibile il riconoscimento delle medesime nella misura del 50% annuo, vale a dire per non oltre la metà dei dipendenti.

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

L'O.I.V. ha verificato che il "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" fosse coerente con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del Dlgs. 150/09, in particolare che

fossero contenute previsioni di valutazione di merito ed esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

Con il CCDI del periodo 01/01/2019-31/12/2021 è stata adottata una nuova metodologia di valutazione, che risulta adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009.

I criteri di valutazione indicati nel suddetto CCDI sono i seguenti:

ART. 12 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEI LIVELLI

La valutazione del personale dei livelli è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della performance riferiti agli obiettivi nei quali è coinvolto e una seconda parte riferita ai comportamenti professionali e alle competenze espresse; la parte relativa al raggiungimento della performance organizzativa risulta prevalente sulla valutazione dei comportamenti professionali (peso).

La valutazione è elaborata mediante l'analisi di determinati fattori (item) ritenuti rilevanti - descritti all'articolo 15 - e riprodotti in una apposita scheda (sub. B). I fattori (item) concorrono a definire le singole "parti" di valutazione.

La valutazione del personale è svolta anche con riferimento al profilo professionale.

La posizione organizzativa, in ragione delle caratteristiche degli obiettivi, della natura e della complessità delle prestazioni, della considerazione dell'ambiente in cui esse sono rese, individua quali fattori comportamentali sono attesi e correlati al profilo professionale e determina il peso di ciascun fattore per ogni singolo collaboratore.

ART. 15 - ARTICOLAZIONE E RILEVANZA DEGLI ELEMENTI DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEI LIVELLI

La valutazione del personale dei livelli è sviluppata con riferimento ai seguenti ambiti:

I MACRO FATTORI (ITEM) RIFERITI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SONO:

- a) *Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione*
Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali, assumendo obiettivi il cui raggiungimento accresca le competenze proprie e dell'organizzazione
- b) *Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti*
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza, adattando in modo coerente e funzionale il comportamento e utilizzando le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli
- c) *Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro*
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro) e quantitativo (tempo di lavoro)

Il peso prevalente è assegnato al campo di valutazione "Apporto individuale alla performance organizzativa" con una percentuale attribuita pari al 60% della valutazione complessiva, valutato anche in ragione della corrispondenza delle condizioni di contesto previste con quelle di fatto determinatesi nel corso della gestione.

La valutazione è espressa mediante 7 giudizi progressivi tra loro che costituiscono il moltiplicatore del peso del singolo fattore (item).

I MACRO FATTORI (ITEM) PREVISTI PER IL CAMPO RIFERITO AI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI SONO:

- a) *Relazione e integrazione: indica la capacità di apporto concreto nel gruppo di lavoro.*
La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:
 - *Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori;*
 - *partecipazione alla vita organizzativa;*
 - *capacità di lavorare in team.*
- b) *Innovatività: intesa come iniziativa personale per il miglioramento del proprio lavoro e autonomia nello svolgimento delle attività legate al profilo professionale e al ruolo assegnato nella organizzazione.*
La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:
 - *iniziativa e propositività;*
 - *autonomia e capacità di risolvere i problemi;*
 - *capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche.*
- c) *Gestione delle risorse economiche e/o strumentali: intesa come cura delle risorse/strumenti/attrezzature assegnate.*

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate;
- cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate.

d) Orientamento alla qualità dei servizi: indica la competenza a ricoprire le mansioni attribuite.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- rispetto dei termini dei procedimenti;
- comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi;
- precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza e nel Codice di comportamento.

e) Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi: intesa come cortesia organizzativa con il pubblico e competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza interna o esterna.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento;
- livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta;
- livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer.

Il peso complessivamente disponibile residuale con una percentuale attribuita pari al 40% della valutazione complessiva è assegnato al campo di valutazione denominato "Comportamenti professionali".

La valutazione è espressa mediante 7 giudizi progressivi tra loro che costituiscono il moltiplicatore del peso del singolo fattore (item).

I diversi item assumono significati e pesi differenti, specifici per ciascun profilo professionale, come descritto nelle schede in allegato (sub. b), personalizzabili in funzione delle aspettative comportamentali del singolo collaboratore.

La valutazione avviene utilizzando un'apposita scheda, attraverso la seguente scala di giudizio numerica:

1	2	3	4	5	6	7
prestazione NEGATIVA	prestazione INSODDISFACENTE	prestazione NON SUFFICIENTE	prestazione SUFFICIENTE	prestazione ADEGUATA	prestazione BUONA	prestazione ECCELLENTE
il comportamento è stato oggetto di contestazioni disciplinari, e/o ha determinato un costante apporto negativo alla struttura organizzativa	il comportamento è stato oggetto di ripetute osservazioni/richiami durante l'anno e/o ha presentato ripetuti atteggiamenti negativi e non collaborativi	Il comportamento non è stato accettabile e ha presentato motivi critici che non hanno permesso il miglioramento dell'organizzazione	Il comportamento è stato accettabile, nello standard minimo della mansione assegnata, ma con prestazioni non ancora adeguate alle aspettative	Il comportamento è stato adeguato alla mansione, pur riscontrando ambiti di miglioramento	Il comportamento è stato caratterizzato da prestazioni quantitative o qualitative buone con riscontri sul miglioramento dell'organizzazione	Il comportamento è stato caratterizzato da prestazioni ineccepibili ed eccellenti sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, che hanno consentito il miglioramento dell'organizzazione

ART. 16 VALUTAZIONE FINALE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEL PERSONALE DEI LIVELLI

Il sistema prevede cinque livelli di performance individuale. Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

Il livello di performance D è associato a valutazioni comprese tra 60% e 70%; corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il livello di performance C rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori al 70% e fino a 79,99%.

Il livello di performance B è associato a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

Il livello di performance A rappresenta il livello di performance di merito alta: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al 90%.

Il personale collocato nel livello di performance A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

L'Organismo di Valutazione raccoglie in un'unica graduatoria la distribuzione delle valutazioni effettuate dagli apicali; qualora la curva di distribuzione presenti anomalie sia a livello generale che di settore, si riserva di effettuare i necessari approfondimenti, tali da verificare la corretta ed equa applicazione dei criteri e della metodologia di valutazione.

La graduatoria finale di Ente è elaborata tenendo conto esclusivamente dei punteggi assegnati al personale rientrante nelle fasce da A a C.

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

Per l'anno 2021 sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

I criteri per le progressioni orizzontali, definiti mediante la contrattazione decentrata relativa all'annualità 2020, con validità biennale, sono i seguenti:

* requisiti di accesso:

- Anzianità di servizio a tempo indeterminato presso l'Ente: 5 anni al 31/12/2020;
- Periodo minimo di permanenza nella posizione economica pari a 24 mesi;

* criteri attribuzione punteggio e distribuzione risorse:

- Punteggio calcolato sulla media delle valutazioni effettuate dal proprio Responsabile di settore negli anni 2018/2019/2020, così come previsto dall'art. 16 del CCNL enti Locali vigente e dall'art. 12 del Contratto Integrativo decentrato triennio 2019-2021;
- Attribuzione punteggio come segue:
 - a) 50 punti per chi raggiunge i requisiti minimi (25 punti per raggiungimento soglia di sbarramento + 25 punti per due anni di servizio nella posizione economica);
 - b) 0,5 punti per ogni 0,10 punti di valutazione oltre la soglia di sbarramento;
 - c) 0,5 punti per ogni anno di servizio nella posizione economica oltre il biennio di base;
- In caso di parità di punteggio si osserva il criterio della maggiore anzianità di servizio (art. 12 CCDI 2019-2021), complessiva nella categoria di appartenenza. In caso di ulteriore parità si calcola la maggiore anzianità nella pubblica amministrazione;

- Soglia di sbarramento per l'inserimento in graduatoria data dalla media aritmetica delle valutazioni dell'ultimo triennio degli aventi diritto nella medesima categoria, senza considerare la valutazione più alta e più bassa;
- Considerato che le Posizioni Organizzative vengono valutate dall'OIV, organismo diverso rispetto al personale dei livelli, si ritiene di farle partecipare alla selezione considerandole in una graduatoria a parte, pur nell'ambito delle risorse complessivamente attribuite alla categoria D, procedendo alternativamente tra le due graduatorie di cui trattasi, e partendo da quella del personale di categoria D senza attribuzione di P.O.;
- Distribuzione risorse in %, suddivisa in misura proporzionale tra le diverse categorie, sulla base degli aventi diritto alla progressione; in caso di non completo utilizzo delle risorse attribuite per le progressioni di una categoria, i resti non utilizzati vengono ripartiti in proporzione alle altre categorie; inoltre in caso di incapienza delle somme per effettuare tutti i passaggi previsti con i criteri suddetti, la progressione avviene con decorrenza successiva al 1° gennaio;
- In caso di disponibilità di risorse, dopo aver effettuato la suddivisione proporzionale tra tutte le categorie, e prima dell'utilizzo dei resti, considerato il minor impatto economico delle progressioni in categoria B, si potranno effettuare i passaggi economici degli aventi diritto in tale categoria, anche al di sotto della soglia di sbarramento;
- I dipendenti aventi diritto alla progressione, utilmente collocati in graduatoria, che cessano il servizio per qualsiasi motivo nel corso del 2021, devono aver svolto almeno un mese di servizio continuativo nel corso dell'anno, al fine dell'attribuzione della suddetta progressione.

Nei criteri suddetti sono contenute previsioni di valutazioni di merito ed 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

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 le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale.

Con la Delibera n. 86 del 19.04.2021 la GIUNTA COMUNALE ha approvato il PEG 2021/2023 unificato con il Piano delle Performance e il Piano dettagliato degli obiettivi, recependo nel PEG, strutturato per missioni e programmi e per centri di responsabilità, quanto previsto nel DUP e nel bilancio di previsione approvati rispettivamente con deliberazione di Consiglio comunale n. 20 e n. 21 del 31.03.2021 ed affidando ai Responsabili di Settore la realizzazione delle attività gestionali e degli obiettivi, sulla base delle risorse finanziarie, nonché delle risorse umane e strumentali, necessarie.

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.

L'O.I.V, con propria relazione del 24 Maggio 2021, ha verificato il funzionamento complessivo del ciclo di gestione della performance e la comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nel Consuntivo del Piano delle Performance 2021-2023, e ha certificato ai sensi dell'art.37 del CCNL 2002-2005 il grado di realizzazione delle performance attese relativamente ai processi lavorativi istituzionali (centri di costo), ai fini della corresponsione delle premialità ai dipendenti dell'Ente.

La GIUNTA COMUNALE, in particolare con Delibere n. 163 del 02/09/2021 e n. 176 del 23/09/2021, ha stabilito di effettuare le seguenti applicazioni di risorse:

- ai sensi dell'art. 67 comma 4 CCNL 21.5.2018 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, della quota fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, finalizzato al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall'Ente nel Piano esecutivo di Gestione 2021 unitamente al Piano della Performance approvato con Delibera della GIUNTA COMUNALE n. 86 del 19.04.2021 summenzionata.
Si precisa che gli importi, qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.
L'importo massimo previsto è pari a € 15.633,26 e verrà erogato solo successivamente alla verifica dell'effettivo conseguimento dei risultati attesi.
- ai sensi dell'art. 67, comma 5 lett. B del CCNL 21.5.2018 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, delle somme necessarie per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, per un importo pari a € 30.000,00. In particolare tali obiettivi sono contenuti nel Piano esecutivo di Gestione 2021 unitamente al Piano della Performance approvato con Delibera della GIUNTA COMUNALE n. 86 del 19.04.2021 e ne vengono qui di seguito elencati i titoli:

Settore	Progetto:	Importo
Settore Servizi Sociali	Supporto nei trasporti sociali a favore di famiglie e soggetti fragili	3.000,00
	TOTALE	3.000,00
Settore Lavori Pubblici	Assistenza al Consiglio Comunale	1.000,00
	Reperibilità	3.600,00
	TOTALE	4.600,00
Settore Amministrativo	Promozione pubblicitaria eventi	400,00
	TOTALE	400,00
Settore Personale/Finanze/Urp e Lavoro	Revisione contabilità Iva Split 2015-2020	1.000,00
	Aggiornamento banca dati comunali e conseguente emissione di avvisi di accertamento esecutivi e conseguente trattazione degli istituti deflattivi al fine di limitare il contenzioso	2.000,00
	TOTALE	3.000,00
Settore Urbanistica/Ecologia	Miglioramento servizio accesso atti amministrativi	2.000,00
	TOTALE	2.000,00
Settore Polizia Locale	Unità cinofila antidroga 2021	2.500,00
	Eventi e festività 2021	6.600,00
	TOTALE	9.100,00
Progetti in condivisione:		
Settore Finanze – Settore Urbanistica/Ecologia	GESTIONE BANDI PER IL RICONOSCIMENTO DEL CONTRIBUTO COMPENSATIVO TARI "UTENZE DOMESTICHE/NON DOMESTICHE	800,00
Settori Amministrativo – Urbanistica/Ecologia – LL.PP. – Servizi Sociali – Personale/Finanze/Urp e Lavoro	Eventi e festività 2021	3.600,00
Tutti i settori	Gestione reddito di cittadinanza e PUC	3.500,00
	TOTALE	7.900,00
	TOTALE complessivo	30.000,00

Si precisa che gli importi qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

- ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. a del CCNL 21.5.2018 è stata autorizzata l'iscrizione fra le risorse variabili delle somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina dettata dall'art. 43 della Legge 449/1997 per € 500,00.

Dalla sottoscrizione dello stralcio economico del Contratto integrativo decentrato per l'anno 2021, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi, così come sopra specificato, ci si attende un incremento della produttività del personale in percentuali differenti a seconda del settore e dell'attività di riferimento, come espressamente indicato dai valori attesi elencati nel Piano delle Performance.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessun'altra informazione

Trecate, li 29/09/2021

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica
Il Responsabile del Settore Polizia Locale
Il Responsabile del Personale
Comm. Capo Pier Zanatto

L'istruttore Direttivo dell'Ufficio Personale
Rag. Marina Quaglia

_____ (Firme autografe omesse ai sensi dell'art.3 del D.Lgs. n. 39 /1993)