



Città di Siderno

Città Metropolitana di Reggio Calabria

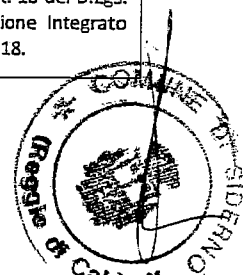
Relazione illustrativa al contratto integrativo

(Parte Giuridica – ultrattività CCDI vigente sottoscritto in data 17.11.2017) e 2018 (Parte Economica)
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

1.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione		Pre-intesa 05 dicembre 2018
Periodo temporale di vigenza		Anni 2017/2019 (parte giuridica – ultrattività CCDI vigente sottoscritto in data 17.11.2017) e 2018 (parte economica)
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): - Presidente: Segretario Generale, Dott.ssa Antonia CRIACO - Componente: Responsabile del Settore 1 "AA.GG.", Dott. Sergio SCIGLITANO - Componente: Vice Responsabile del Settore 3 "Finanze", Dott. Giovanni PITTARI Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): - FP CGIL - CISL FP - CSA RAL - UIL/FPL - DICCAP/SULPL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): - FP CGIL - CISL FP - UIL FPL - CSA RAL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2018 b) Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili c) Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali d) Compensi per particolari attività e responsabilità e) Modalità e criteri delle forme di incentivazione di cui agli artt. 92 e 93 del D.Lgs. 163/2006, artt. 13 e 13-bis del D.L. 90/2014 ed art. 113 del D.Lgs. 50/2016 f) Organizzazione e gestione del rapporto di lavoro g) Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori h) Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale i) Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? L'organo di controllo interno non ha espresso alcun parere.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL, il Piano dettagliato degli Obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del TUEL e il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione Integrato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 156 del 19.06.2018.



	retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 11, comma 2 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009) e, pertanto, non sono obbligati all'adozione del Programma triennale per la trasparenza. Con D.G.C. n. 15 del 13 gennaio 2017 è stato approvato il "Piano Triennale per la prevenzione della corruzione 2017/2019, che contiene una sezione dedicata al "Programma per la promozione di maggiori livelli di Trasparenza" È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: a) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità; b) il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009; c) i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'articolo 14; d) i curricula dei dirigenti (Segretario Generale) e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo; e) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo; La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).
Eventuali osservazioni		

L.2 - 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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede (indicare le materie oggetto di contrattazione):

Art. 1 - Campo di applicazione

Il contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale non dirigente a tempo determinato o indeterminato del Comune di Siderno.

Art. 2 - Durata, decorrenza e ambiti del contratto

Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale (2017 - 2019). È fatta salva la rideterminazione, con cadenza annuale, dei "Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili".

Gli effetti giuridici del contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

Il contratto, alla scadenza, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, si rinnova tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo contratto collettivo.

Così il contratto sono definiti, tra l'altro:

- a) * "Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e delle risorse decentrate variabili" per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario;



**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anni 2017-2019 (parte giuridica) e 2017 (parte economica)**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

- b) i "Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi";
- c) il "Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria".

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 5, comma 4, CCNL 1.4.1999)

L'articolo prevede la verifica almeno annuale, o su richiesta delle OO.SS./R.S.U., dello stato di attuazione del contratto.

Art. 4 - Interpretazione autentica

L'articolo illustra la procedura per definire consensualmente il significato di clausole controverse.

Art. 5 - Relazioni sindacali

L'articolo individua la finalità delle relazioni sindacali, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 6 - Comitato unico di garanzia e pari opportunità (art. 4, comma 2, lett. g), CCNL 1.4.1999 - art. 57 D.Lgs. 165/2001)

L'articolo richiama l'atto costitutivo del Comitato e rinvia alla normativa vigente per le modalità di funzionamento e di composizione.

Art. 7 - Clausole di raffreddamento dei conflitti

L'articolo riporta una norma di principio.

Art. 8 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili (art. 4, Comma 2, lett. a), CCNL 1.4.1999)

L'articolo individua i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse destinate al finanziamento dei singoli istituti contrattuali.

Art. 9 - Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi (art. 4, Comma 2, lett. b), CCNL 1.4.1999 - art. 7, comma 1 e 31, comma 2, D.Lgs. 150/2009)

L'articolo richiama i criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale ed individua i criteri generali di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività individuale e collettiva, rinviando alla Metodologia di valutazione e gestione della performance organizzativa e individuale approvato con la D.C.S. n. 97 dell'8 agosto 2013.

Art. 10 - Criteri di assegnazione delle risorse destinate agli incentivi della produttività individuale e parametro di calcolo del premio (art. 4, Comma 2, lett. b), CCNL 1.4.1999 - art. 7, comma 1 e 31, comma 2, D.Lgs. 150/2009)

L'articolo individua i criteri di assegnazione delle risorse destinate agli incentivi della produttività individuale ed i parametri di calcolo del premio, rinviando alla Metodologia di valutazione e gestione della performance organizzativa e individuale approvato con la D.C.S. n. 97 dell'8 agosto 2013.

Art. 11 - Metodologia per la valutazione dei dipendenti per l'erogazione dell'indennità di produttività collettiva (art. 7, comma 1 e 31, comma 2, D.Lgs. 150/2009)

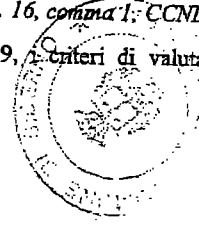
L'articolo disciplina il procedimento e i fattori per la valutazione dei dipendenti per l'erogazione dell'indennità di produttività collettiva, rinviando alla Metodologia di valutazione e gestione della performance organizzativa e individuale approvato con la D.C.S. n. 97 dell'8 agosto 2013.

Art. 12 - Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione

L'articolo disciplina il procedimento e i fattori per la valutazione dei dipendenti per l'erogazione dell'indennità di produttività individuale connessa a progetti d'innovazione, rinviando alla Metodologia di valutazione e gestione della performance organizzativa e individuale approvato con la D.C.S. n. 97 dell'8 agosto 2013.

Art. 13 - Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali (art. 16, comma 1, CCNL 31.3.1999)

L'articolo disciplina, in applicazione dell'art. 5 del CCNL 31 marzo 1999, i criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali.



**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anni 2017-2019 (parte giuridica) e 2017 (parte economica)**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Art. 14 - Indennità di rischio (art. 37 CCNL 14.9.2000, come modificato dall'art. 41 CCNL 22.1.2004)

L'articolo individua la disciplina e modalità di erogazione di tale indennità.

Art. 15 - Indennità di maneggio valori (art. 36 CCNL 14.9.2000)

L'articolo individua la disciplina e modalità di erogazione di tale indennità.

Art. 16 - Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, e C (art. 17, c. 2, lett. e), CCNL 1.4.1999)

L'articolo individua la disciplina e modalità di erogazione di tale indennità.

Art. 17 - Turno (art. 22 CCNL 14.9.2000)

L'articolo individua la disciplina e modalità di erogazione di tale indennità.

Art. 18 - Reperibilità (art. 23 CCNL 14.9.2000)

L'articolo individua la disciplina e modalità di erogazione di tale indennità.

Art. 19 - Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C (art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL 1.4.1999)

L'articolo individua la disciplina, il valore economico e la modalità di erogazione di tale indennità.

Art. 20 - Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31 marzo 1999 (art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL 1.4.1999)

L'articolo individua la disciplina, il valore economico e la modalità di erogazione di tale indennità.

Art. 21 - Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti (art. 17, comma 2, lett. i), del CCNL 1.4.1999)

L'articolo individua la disciplina, il valore economico e la modalità di erogazione di tale indennità.

Art. 22 - Modalità e criteri delle forme di incentivazione di cui agli artt. 92 e 93 del D.Lgs. 163/2006, artt. 13 e 13-bis del D.L. 90/2014 ed art. 113 del D.Lgs. 50/2016 (art. 15, comma 1, lett. k), del CCNL 1.4.1999)

L'articolo disciplina le modalità ed i criteri delle forme di incentivazione di cui agli artt. 92 e 93 del D.Lgs. 163/2006, artt. 13 e 13-bis del D.L. 90/2014 ed art. 113 del D.Lgs. 50/2016.

Art. 23 - Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici

L'articolo disciplina i criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici.

Art. 24 - Norma di principio

L'articolo detta una norma di principio che ribadisce il nuovo confine giuridico fissato (dalle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 150/2009 al D.Lgs. n. 165/2001) tra legge e contratto in determinate materie.

Art. 25 - La Banca delle Ore (art. 38-bis, comma 2, CCNL 14.9.2000)

La disposizione istituisce la banca delle ore per il personale non dirigente e ne detta la relativa disciplina.

Art. 26 - Pari opportunità

L'articolo detta una norma di principio e rinvia alla verifica del contratto collettivo decentrato integrativo l'accertamento del rispetto del confine giuridico fissato (dalle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 150/2009 al D.Lgs. n. 165/2001) tra legge e contratto in materia di pari opportunità.

Art. 27 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%

L'articolo individua le gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10% e rinvia alla verifica del contratto collettivo decentrato integrativo l'accertamento del rispetto del confine giuridico fissato (dalle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 150/2009 al D.Lgs. n. 165/2001) tra legge e contratto in materia di pari opportunità.

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anni 2017-2019 (parte giuridica) e 2017 (parte economica)**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Art. 28 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

L'articolo individua la percentuale del rimborso spese da parte dell'Amministrazione Finanziaria da destinare ai messi notificatori.

Art. 29 - Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

L'articolo definisce le modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 30 - Servizi minimi essenziali

L'articolo contiene un principio e contestualmente rinvia a successivo accordo sulle relazioni sindacali per l'individuazione dei servizi pubblici essenziali e del contingente di personale necessario a garantire gli stessi, in occasione di sciopero.

Art. 31 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario (art. 38, comma 3, CCNL 14.9.2000)

L'articolo individua il personale interessato dall'elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario.

Art. 32 - Norme finali

Viene fatto rinvio alla normativa vigente, per tutto quanto non espressamente previsto nel presente contratto.

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2017 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

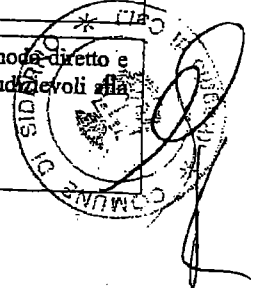
INDENNITÀ:

INDENNITÀ: Produttività individuale

- descrizione: compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale
- Importo massimo previsto nel fondo: € 66.586,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2, lett. a), del CCNL dell'1.4.1999
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: artt. 9 e 10
- criteri di attribuzione: in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione approvato con la D.C.S. n. 97 dell'8 agosto 2013
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: la produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di attività correlate agli obiettivi contenuti nel PEG e di progetti specifici, anche intersettoriali, di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati

INDENNITÀ: Compensi per particolari attività e responsabilità - Indennità di rischio

- descrizione: L'indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A e B che svolge, in modo diretto e continuativo, prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale
- Importo massimo previsto nel fondo: € 9.000,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2, lett. d), del CCNL dell'1.4.1999



Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anni 2017-2019 (parte giuridica) e 2017 (parte economica)
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 14
- criteri di attribuzione: euro 30,00 per massimo 26 giornate mensili di esposizione a "rischio"
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: compensare la particolare esposizione al rischio

INDENNITÀ: Compensi per particolari attività e responsabilità - Indennità di maneggio valori

- descrizione: Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera, proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati
- Importo massimo previsto nel fondo € 1.300,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2, lett. d), del CCNL dell'1.4.1999
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 15
- criteri di attribuzione: L'indennità è attribuita per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, tenendo presenti le fasce di seguito elencate: a) euro 0,52 al giorno per chi maneggia da un minimo di Euro 516 fino a Euro 7.746,85 annue risultanti da accertamento; b) euro 1,04 al giorno per chi maneggia da Euro 7.746,85 a Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento; c) euro 1,55 al giorno per chi maneggia oltre Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: compensare i rischi connessi al maneggio di valori di cui si deve rendere il conto, in qualità di agenti contabili, alle ispezioni del Collegio dei Revisori e rendere possibili per l'utenza il pagamento diretto agli sportelli comunali senza dover recarsi presso altri sportelli (banca, posta ecc.) per effettuare il pagamento con aggravio di costi

INDENNITÀ: Compensi per particolari attività e responsabilità - Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, e C

- descrizione: Compensi per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, intendendo per tali quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
- Importo massimo previsto nel fondo € 500,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2, lett. e), del CCNL dell'1.4.1999
- riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 16
- criteri di attribuzione: euro 30,00 per massimo 26 giornate mensili di attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: compensare lo svolgimento di attività in condizioni di particolare disagio

INDENNITÀ: Compensi per particolari attività e responsabilità - Indennità di turno

- descrizione: Indennità corrisposta a quei dipendenti che svolgono prestazioni lavorative in regime di turnazione
- Importo massimo previsto nel fondo € 11.000,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2, lett. d), del CCNL dell'1.4.1999
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 17
- criteri di attribuzione: Al personale turnista è corrisposta un'indennità i cui valori sono stabiliti come segue: a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c), del CCNL 14 settembre 2000; b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c), del CCNL 14 settembre 2000; c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c), del CCNL 14 settembre 2000.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anni 2017-2019 (parte giuridica) e 2017 (parte economica)
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

INDENNITÀ: Compensi per particolari attività e responsabilità - Indennità di reperibilità

- descrizione: Indennità corrisposta al dipendente che (in quanto reperibile), a chiamata, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nel tempo massimo di 30 minuti
- Importo massimo previsto nel fondo € 14.000,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2, lett. d), del CCNL dell'1.4.1999
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 18
- criteri di attribuzione: Euro 10,33 per ogni periodo di dodici ore giornaliere. Tale importo viene raddoppiato quando il periodo di reperibilità ricade in una giornata festiva, anche infrasettimanale o nel giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Per il servizio di stato civile nei giorni prefestivi (sabato) e per la domenica. Per il personale operaio è prevista al costo di €. 15,48 al dì nei giorni feriali e di €. 30,96 al dì per i giorni festivi (non può essere fatta per più di 6 volte in un mese)
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: l'istituto ha lo scopo di assicurare, in casi straordinari e non prevedibili che dovessero verificarsi nella fascia oraria non coperta dal funzionamento di servizi comunali, l'immediata reperibilità del dipendente, con l'obbligo, per lo stesso, di raggiungere la struttura nel tempo prestabilito

INDENNITÀ: Compensi per particolari attività e responsabilità - Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C

- descrizione: Compenso per compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, c. 3 del CCNL del 31.3.1999
- Importo massimo previsto nel fondo: € 25.000,00 (comprensivo dei compensi per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31 marzo 1999)
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999 (come sostituito dall'art. 7 del CCNL 9 maggio 2006)
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 19
- criteri di attribuzione: L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di 500,00 euro annui lordi e del valore massimo di 2.200,00 euro annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati: a) Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 500,00 euro; b) Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 4 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 1.000,00 euro; c) Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 6 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 1.700,00 euro; d) Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 8 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 2.200,00 euro.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: Poter decentrare alcune responsabilità che, attraverso l'assunzione di specifiche responsabilità da parte degli operatori, possono facilitare i processi lavorativi con un sostanziale miglioramento nella fruizione di servizi da parte dell'utenza.

INDENNITÀ: Compensi per particolari attività e responsabilità - Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31 marzo 1999

- descrizione: Compenso per compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31 marzo 1999, intendendosi per tale la responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio), l'affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi, il coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità), l'incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa nei casi di assenza o impedimento del titolare o lo svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.
- Importo massimo previsto nel fondo: € 25.000,00 (comprensivo dei compensi per specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, c. 3 del CCNL del 31.3.1999)
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999 (come sostituito dall'art. 7 del CCNL 9 maggio 2006)

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anni 2017-2019 (parte giuridica) e 2017 (parte economica)**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 20
- criteri di attribuzione: I compiti che comportano specifiche responsabilità, formalmente attribuite dal Responsabile di Settore con atto di organizzazione dirigenziale al personale della categoria D, sono i seguenti:
 - a) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio); b) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi; c) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità); d) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi; e) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale. Il compenso spettante per i compiti previsti al comma precedente sono i seguenti: a) Euro 2.500,00 annue se ricorrono tutte le condizioni previste al comma precedente; b) Euro 2.000,00 annue se ricorrono almeno 4 delle condizioni previste al comma precedente; c) Euro 1.500,00 annui se ricorrono almeno 3 delle condizioni previste al comma precedente.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: Poter decentrare alcune responsabilità che, attraverso l'assunzione di specifiche responsabilità da parte degli operatori, possono facilitare i processi lavorativi con un sostanziale miglioramento nella fruizione di servizi da parte dell'utenza.

- ALTRE DESTINAZIONI:

INCENTIVI di cui agli artt. 92 e 93 del D.Lgs. 163/2006, artt. 13 e 13-bis del D.L. 90/2014 ed art. 113 del D.Lgs. 50/2016

- descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali
- Importo € 29.878,00
- Riferimento alla norma del CCNL: ex art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs. 163/2006 per compensi progettazioni (fino al 18.08.2014); art. 13-bis D.L. n. 90/2014 per compensi fondo progettazione e innovazione (dal 19.08.2014 al 18.04.2016); art. 113 D. Lgs. 50/2016 per incentivi funzioni tecniche (dal 19.04.2016); CCNL 1999 art. 17 lett. g)

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il contratto sostituisce tutti quelli stipulati in precedenza presso l'Amministrazione.

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

Le risorse decentrate sono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria n. 97 dell'8 agosto 2013, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI 2017, possono essere così riassunti:

la ripartizione del fondo per le progressioni economiche orizzontali è effettuata per Categoria applicando i seguenti parametri: Categoria A: 21%, Categoria B: 22,9%, Categoria C: 25,3%, Categoria D: 30,8%;

ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesta come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di 24 mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei 24 mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altra Amministrazione del comparto;

c. la scheda di valutazione deve essere compilata a cura del Responsabile del Settore presso il quale il

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anni 2017-2019 (parte giuridica) e 2017 (parte economica)**
(articolo 40, comma 3-sezies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

- dipendente è stato assegnato in misura prevalente nell'anno di valutazione;
- d. la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente;
 - e. la graduatoria formulata, sulla base dei criteri del presente articolo, dal Settore che amministra il "Personale" è resa pubblica con l'indicazione del termine entro il quale potrà essere presentato ricorso;
 - f. per i criteri di valutazione si fa riferimento alle schede di valutazione (tabelle Peo 1, Peo 2, Peo 3, Peo 4) allegate al CCDI come parte integrante e sostanziale;
 - g. ai fini della progressione economica orizzontale sono utilmente collocati i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione sufficiente (superiore a 60/100) fino ad esaurimento dei posti disponibili per ciascuna posizione economica;
 - h. a parità di punteggio è considerata prevalente la voce che si riferisce al "risultato conseguito". In caso di ulteriore parità di punteggio precede l'anzianità di servizio, in caso di ulteriore parità viene considerata prevalente la minore età;
 - i. l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima:
 - 1. dell'80% per la categoria D, ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del biennio precedente effettuate nell'Ente ai fini dell'erogazione della produttività o della retribuzione di risultato per coloro che sono stati incaricati di posizione organizzativa;
 - 2. del 70% per la categoria B e C, ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del biennio precedente effettuate nell'Ente ai fini dell'erogazione della produttività;
 - 3. del 60% per la categoria A, ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del biennio precedente effettuate nell'Ente ai fini dell'erogazione della produttività;
 - j. a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
 - k. gli esiti della valutazione riportati nella scheda individuale sono notificati a ciascun dipendente;
 - l. ogni dipendente può prendere visione di tutta la documentazione relativa al procedimento presso il settore di assegnazione e, con l'eventuale presenza del proprio Rappresentante sindacale, avere un contraddittorio con il proprio Responsabile. Può presentare ricorso al Segretario Generale prima di attivare eventuali altre procedure di ricorso giurisdizionale. Sul ricorso presentato dal dipendente, il Segretario Generale deciderà entro 15 giorni;
 - m. acquisite tutte le schede di valutazione, entro e non oltre 60 giorni, il Settore che amministra il "Personale" predispone la graduatoria di merito per singola posizione economica e la determina di approvazione della stessa, che devono essere trasmesse, entro il mese successivo alla ricezione, al Settore "Finanze" per l'erogazione dell'intero valore economico previsto per la posizione economica di sviluppo acquisita;
 - n. le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui sono approvate le graduatorie.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria n. 97 dell'8 agosto 2013; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001.

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

Il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 202 del 17 novembre 2011), al titolo II e III, ha recepito la disciplina di principio prevista nel titolo

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anni 2017-2019 (parte giuridica) e 2017 (parte economica)**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Il del D.Lgs. n. 150/2009, disciplinando il ciclo di gestione della performance e gli strumenti di programmazione.

L'erogazione dei premi connessi alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal Contratto collettivo integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

