



COMUNE DI GUARDIAGRELE
Provincia di Chieti
Servizio Personale

Contratto collettivo decentrato integrativo – PARTE NORMATIVA 2016/2018 - ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 01/04/1999”

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 21 aprile 2016 Contratto 31 maggio 2016
Periodo temporale di vigenza	Anno 2016
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Anna Maria D'Aloia- segretaria comunale; Componenti Miranda De Ritiis - responsabile settore Affari Finanziari; Annamaria De Lucia – responsabile settore Affari Generali; Rosamaria Brandimarte – responsabile settore Urbanistica; Andrea Trappolini – Comandante di P.L.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM Firmatarie della preintesa: CGIL : Paola Puglielli CISL : Vincenzo Mennucci</p> <p>RSU Primante Rocco Bianco Beniamino</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Guardiagrele
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Parte Normativa anni 2016/2018
Aspetto dei ricorri adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.
	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si in data 25 maggio 2016</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo</p>

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Si, con delibera G.C. n. 23 del 29.03.2016
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Si, con delibera G.C. n. 146 del 27.10.2016
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Si, il componente unico del Nucleo di Valutazione ha validato la relazione
Eventuali osservazioni =====	

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

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

.1. Il presente C.C.D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato.

- D.Lgs. n. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”;
- D.Lgs. n. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- D.Lgs. n. 141/2011 “modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'art. 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15;
- D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”;
- Regolamento comunale vigente sull'ordinamento degli uffici e servizi.
- Sistema di Valutazione del personale;
- CC.CC.N.L. comparto regioni-Autonomie Locali vigenti.

Il contratto si applica a tutto il personale non dirigente del comune di Guardiagrele a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.

Il contratto, per la parte normativa, ai sensi dell'art. 5, comma 4, del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004, conserva la sua efficacia sino alla stipulazione del contratto successivo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI;

Gli effetti del contratto decorrono dal 01.01.2016, salvo le diverse decorrenze stabilite per ciascun istituto disciplinato.

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate in sede di controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell' ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

2. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

3. Con riguardo all'attività negoziale il Presidente di parte pubblica promuove tempestivamente il procedimento di contrattazione decentrata, sia in occasione della stipulazione dei nuovi CCNL di comparto, sia qualora risulti necessario modificare od integrare il presente contratto. Con riguardo all'attività negoziale, il funzionario competente nel mese di ottobre di ogni anno provvede sia alla determinazione definitiva delle risorse decentrate relative all'esercizio corrente, sia alla determinazione provvisoria delle risorse decentrate relative all'esercizio successivo, trasmettendo copia dei provvedimenti adottati alla RSU ed alla rappresentanza sindacale.

4. Sempre con riguardo alla fase negoziale, entro il 31 gennaio di ogni anno il Presidente della delegazione trattante convoca le rappresentanze sindacali per definire l'utilizzo delle risorse decentrate per il nuovo anno.

Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.01.2004

1. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione comunale con i criteri previsti dagli articoli 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004.

2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

3. Le risorse variabili non possono, in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni verticali e l'indennità di comparto.

Progressione economica orizzontale

1. In sede di CCDI economico annuale si procede, in relazione alle risorse stabili disponibili e tenuto conto dei vincoli posti in materia dal CCNL e dalla legge, a definire il numero delle nuove PEO attribuibili ex art. 23 del D.Lgs. 150/2009, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e promuovere lo sviluppo delle risorse umane.

2. L'attribuzione delle PEO avviene secondo la disciplina contenuta nell'art.63 del Regolamento comunale sull'organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione G.C.n.47 del 21.04.2011 come integrato dalla presente disciplina.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per l'ammissione, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'Ente, a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

4. La progressione economica orizzontale viene calcolata con la medesima scheda di valutazione utilizzata per la performance individuale.

5. Una volta stabilite, in contrattazione decentrata, le risorse economiche, destinate alle progressioni economiche, si dovrà procedere allo svolgimento della selezione degli aventi diritto attraverso:

- la valutazione dell'anno di riferimento considerata complessivamente al 100%;
- le 3 migliori valutazioni degli anni precedenti, considerate rispettivamente, procedendo a ritroso, al 90, 80 e 70%, così come riportato nell'Allegato A.

6. La progressione economica orizzontale è assegnata al personale che, nell'ambito delle risorse disponibili, avrà ottenuto il maggior punteggio.

7. In caso di parità di punteggio con correlata impossibilità, per limitazioni di risorse economiche di cui al comma 1 del presente articolo, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà a progressione esclusivamente per i dipendenti in possesso, in ordine di priorità, e fino a concorrenza delle risorse disponibili:

- di maggiore anzianità di servizio nella posizione economica della categoria di appartenenza
- di maggiore anzianità di servizio
- di maggiore anzianità anagrafica

Il conferimento delle PEO, che produce effetto dal primo gennaio dell'anno in cui viene disposto, va operato, nel mese di aprile, sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente. Ciascun dipendente non può ottenere la posizione economica successiva prima che sia trascorso un triennio nella posizione economica in godimento.

Indennità di comparto

1. Al finanziamento dell'indennità di comparto sono destinate annualmente le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale e precisamente gli importi indicati nelle Colonne 2 e 3 della Tabella D allegata al CCNL stipulato il 22 gennaio 2004 ai sensi dell'art. 33 del medesimo contratto.

Art. 8 Premi legati al merito e all'incremento della produttività ed al miglioramento dei servizi. (Premi individuali e/o di gruppo)

1. L'ammontare delle risorse destinate al compenso premiale incentivante la produttività, determinato nel CCDI economico annuale, è attribuito secondo la disciplina contenuta nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance", nel prosieguo indicato con la parola "Sistema", approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 05.05.2011, e nelle norme transitorie approvate con deliberazione G.C. 121 del 29.09.2011, come si propone di integrare con la presente disciplina. Si conviene che tale disciplina, in quanto norma regolamentare, acquisterà efficacia solo ad intervenuta approvazione da parte della Giunta Comunale.

2. Così come già previsto nel "sistema" l'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:

- a) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali in relazione al contributo da ciascuno assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ed ai comportamenti organizzativi dimostrati (valutazione delle competenze e dei comportamenti)
- b) un premio collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali.

3. Le risorse destinate al compenso premiale incentivante la produttività sono assegnate dalla giunta comunale a ciascun settore, in via principale, secondo i seguenti criteri :

- a) il numero dei dipendenti dell'ente con esclusione, dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con

rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;

b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

c) le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;

d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse da assegnare a ciascun settore.

4. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati.

I dipendenti, pertanto, devono conoscere entro il mese di marzo gli obiettivi settoriali ed intersettoriali riportati nel piano della performance e da assegnarsi con il PEG. Di regola gli obiettivi del settore devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili.

Qualora, in relazione agli obiettivi assegnati ai settori nell'anno di riferimento e al peso attribuito a ciascuno di essi, il budget come sopra calcolato si riveli insufficiente per un determinato settore, da parte della Giunta Comunale verrà operata una compensazione con le risorse di altri settori risultate in eccedenza.

In sede di accordo annuale sull'utilizzo del fondo vengono stabilite le diverse quote di premialità da destinare alle tipologie di premi di cui alle lettere a) e b) del comma 2 del presente articolo, fermo restando che la quota destinata agli obiettivi di gruppo o individuali non potrà essere inferiore al 60% della totalità delle risorse assegnate a ciascun settore.

In tale contesto, tenuto conto degli obiettivi strategici esplicitati dalla giunta nel piano della performance e degli altri obiettivi operativi assegnati con il PEG, il Responsabile di Settore, d'intesa con il Segretario Generale, definirà il contenuto specifico dei progetti nonché la quota massima attribuibile a ciascuno di essi. L'attuazione degli stessi è demandata ai responsabili dei settori competenti, che provvederanno altresì ad indicare il personale coinvolto, la misura del coinvolgimento nonché i parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito. L'assegnazione del personale a progetti specifici dovrà altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.

5. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente.

a.1) La valutazione del raggiungimento pieno o parziale degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo DUP e PEG) è effettuata dai responsabili di settore;

a.2) la percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate

nei precedenti punti a) e b) del comma 4 del presente articolo. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;

a.3) entro il mese di marzo dell'anno successivo si procederà alla liquidazione degli importi dovuti applicando a ciascun dipendente il parametro di categoria indicato nel precedente prospetto.

b.1) la restante quota delle risorse del presente articolo è erogata in base alla valutazione delle competenze e dei comportamenti attesi effettuata dal Responsabile di Settore sulla scorta dei parametri valutativi individuati nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 05.05.2011 e dell' art. 4 delle e norme transitorie approvate con deliberazione G.C. 121 del 29.09.2011 e come integrate in questa sede, compilando le relative schede finali di valutazione (performance individuale);

b.2) Il compenso non sarà erogato ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato che nel corso dell'anno non avranno prestato almeno 180 (centottanta) giorni di servizio effettivo, fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni in corso d'anno, per le quali il periodo viene riproporzionato.

b.3) Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Attribuzione di Incarichi o Responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f del CCNL 01.04.1999, come sostituito dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006)

1. Ai sensi dell'art.25 del D.Lgs. 150/2009, la professionalità sviluppata ed attestata dal sistema di valutazione della performance costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.

2. L'art. 17, comma 2, lett.f) del CCNL 01.04.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 09.05.2006 prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500,00.

3. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.04.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità".

4. Di seguito si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite, con apposito provvedimento dei Responsabili di settore al personale appartenente alle categorie suddette, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In particolare, ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, una o più fattispecie di rilevante responsabilità mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese, non episodico, né occasionale. Si conviene sulla valorizzazione, in ordine di priorità, delle seguenti Responsabilità:

a) Responsabilità di gestione e/o di coordinamento di risorse umane che presupponga il coordinamento di almeno due unità di personale oltre al coordinatore, sostituzione responsabile di P.O.

b) Responsabilità di processo di particolare rilevanza o criticità (si tratta della gestione di tutte le fasi di un procedimento definito, con la stesura di una proposta per l'emanazione di un provvedimento finale). L'incarico di responsabile di procedimento semplice rientra tra i compiti previsti dal CCNL per la relativa categoria di appartenenza e, pertanto, non può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche responsabilità.

c) Responsabilità nell'esercizio di attività complesse in piena autonomia operativa (si tratta dell'esercizio di alcune attività complesse che si collocano all'interno di procedimenti particolare importanza, che si esercitano in assenza di un confronto o supporto ordinario con il proprio Responsabile e che possono dar luogo a relazioni organizzative esterne di tipo diretto ed autonomo;

d) Responsabilità di preposizione a unità organizzativa individuata ai sensi dell'art. 9 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi o a unità organizzative nell'ambito di una gestione di servizi in forma associata. Tale preposizione deve necessariamente comportare l'attribuzione di responsabilità di processo, intendendosi per processo un insieme di attività e/o procedimenti il cui risultato consiste in un prodotto o servizio.

5. Le parti stabiliscono, in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, l'entità delle risorse decentrate finalizzate all'erogazione dei compensi per specifiche responsabilità di cui al presente articolo.

6. I Responsabili di settore, in sede di conferenza di servizi presentano, al Segretario Generale una proposta di riconoscimento e di valutazione delle responsabilità oggetto del presente articolo ad uno o più dipendenti del proprio Settore, utilizzando la scheda allegata al presente accordo per formarne parte integrante e sostanziale (allegato B). La proposta dovrà essere motivata e graduata secondo le quattro fasce seguenti:

1. fascia: fino a 500 euro (lett.a)
2. fascia: da 501 fino a 800 euro (lett.b)
3. fascia: da 801 fino a 1.000 euro (lett.c)
4. fascia: da 1.001 fino a 1.200 euro (lett.d)

In sede di liquidazione, gli importi corrispondenti alle suddette fasce saranno attribuiti a ciascun dipendente incaricato in proporzione al punteggio risultante dall'applicazione di criteri di valutazione che verranno determinati dalla conferenza di servizi. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato verrà attribuita l'indennità di valore economico più elevato tra quelle sopra indicate.

Le proposte delle schede sono inviate alle OO.SS e alla RSU per informazione, le quali potranno richiedere un incontro per un confronto.

L'eventuale conferimento di nuove responsabilità potrà avvenire nei confronti di personale in possesso di almeno un anno di anzianità di servizio nell'Ente.

7. L'erogazione delle indennità di cui al presente articolo è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato. In caso di esatta equivalenza tra il periodo lavorato e quello non lavorato l'indennità è erogata per intero. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione, cessazione o di conferimento o revoca dell'incarico nel corso dell'anno. È mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni. Ai dipendenti a tempo parziale, in presenza di più rapporti di lavoro presso altri Enti, le indennità di cui al presente articolo verranno proporzionate al regime orario adottato dal Comune. I compensi ex art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1.4.1999, e quelli ex art.17, comma 2, lettera i), del CCNL 1.4.1999, al fine di evitare l'erogazione di più incentivi per l'espletamento delle medesime funzioni possono cumularsi, con provvedimento motivato del responsabile di settore, solo in presenza di una effettiva ed evidente diversità del titolo in base al quale sono corrisposti.

Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i del CCNL 01.04.1999, come integrato dall'art. 36, del CCNL 22.01.2004)

L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):

-
- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Responsabile dei Tributi;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario solo qualora siano state effettivamente attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa
- € 300 al Responsabile dei Tributi

4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Responsabile di settore definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.

8. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario formalmente attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.

9. L'erogazione delle indennità di cui al presente articolo è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato. In caso di esatta equivalenza tra il periodo lavorato e quello non lavorato l'indennità è erogata per intero. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione, cessazione o di conferimento o revoca di un nuovo incarico nel corso dell'anno. È mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni.

Bonus annuale delle eccellenze

1. L'istituto, introdotto dall'art.21 del D.Lgs. 150/2009, verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del CCNL.

Art. 12 – Premio annuale per l'innovazione

1. L'istituto, introdotto dall'art.22 del D.Lgs. 150/2009, verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del CCNL.

Art. 13 – Indennità di turno

1. L'istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.22 del CCNL 14.9.2000.

2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo al realizzarsi di tutte le condizioni richieste dal succitato art.22 del CCNL 14.9.2000 e, in particolare, solo per i periodi di effettiva prestazione resa in orario turnato.

3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento ai turni effettuati nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di turnazione predisposto dal competente Responsabile di settore e preventivamente comunicato al Servizio Gestione Risorse Umane.

Indennità di rischio

1. L'istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.37 del CCNL 14.9.2000.

2. Si conviene che l'istituto trovi applicazione, dalla data di sottoscrizione del presente accordo e solo con riguardo al personale, ascritto alle categorie A, B e C adibito allo svolgimento delle seguenti

mansioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale:

- conduzione di macchine operatrici, mezzi meccanici elettrici a motore etc.
 - raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti;
 - manutenzione delle reti stradali e della pubblica illuminazione;
 - lavori di segnaletica stradale;
 - potatura di piante;
 - attività edili e di cantiere;
 - inumazione ed esumazione salme;
 - gestione delle centrali termiche;
 - gestione di cucine e mense;
 - interventi di disinfestazione e bonifica ambientale;
 - attività che comportano esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
 - attività che comportano esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
3. La relativa indennità, determinata nel suo ammontare dal CCNL (art.41 del CCNL del 22.01.2004) al momento è pari ad € 30,00 mensili.
4. Il riconoscimento economico della presente indennità viene operata mediante l'applicazione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità mensile spetta integralmente laddove vi sia prevalenza, nel periodo mensile considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato.
5. In virtù del medesimo principio di prevalenza l'indennità spetta qualora, in relazione alla pluralità di mansioni espletate, le attività che comportino l'esposizione a rischio siano prevalenti temporalmente rispetto alle altre mansioni espletate (ad es. attività di conduzione di mezzi sia prevalente in termini di giorni lavorativi al mese rispetto alle altre mansioni espletate).
6. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente dirigente in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni rischiose.

Indennità di reperibilità

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.23 del CCNL 14.9.2000, può essere attivato dall'ente solo alle condizioni e con le tutele richieste dal medesimo art.23.
2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i periodi di effettiva collocazione in reperibilità del dipendente.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento ai periodi in reperibilità svolti nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di reperibilità predisposto dal competente dirigente.

Indennità per maneggio valori

1. L'istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.36 del CCNL 14.9.2000.
 2. Si conviene che l'istituto trovi applicazione solo con riguardo agli agenti contabili, formalmente nominati dal competente organo dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, che maneggiano valori di cassa nelle seguenti misure:
 - a) per maneggio valori il cui importo in denaro contante o altri titoli equivalenti superi mensilmente la somma di €3.000,00 indennità di € 1,55 giornalieri per ogni giorno di effettivo maneggio valori;
 - b) per maneggio valori il cui importo in denaro od in altri titoli equivalenti non superi mensilmente la somma di €.
 - c) 3.000,00 indennità di €0,52 giornalieri per ogni giorno di effettivo maneggio valori.
-

3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di nomina ad agente contabile.

Indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale

1. L'istituto, previsto dall'art.24, comma 1, del CCNL 14.9.2000, è disciplinato anche dall'art.14 del CCNL 5.10.2001.
2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i giorni in cui il dipendente, pur avendo diritto al riposo settimanale, a causa di particolari esigenze di servizio viene chiamato a rendere prestazioni lavorative di carattere straordinario.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività straordinaria in giorni di riposo settimanale svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente dirigente.

Indennità per orario ordinario di lavoro festivo-notturno-festivo notturno

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999, è disciplinato anche dall'art.24, comma 5, del CCNL 14.9.2000.
2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i periodi di effettivo svolgimento di ordinarie prestazioni lavorative festive, notturne o notturne festive.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di articolazione dell'orario di lavoro predisposto dal competente organo dell'ente.

Indennità di disagio

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera e), del CCNL 1.4.1999, è applicabile solo nei confronti del personale ascritto alle categorie A-B-C.
2. La relativa indennità si conviene debba essere erogata al personale che opera, con carattere di prevalenza, nella misura ed in presenza di situazioni di disagio di seguito indicate:
 - a. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, es. orario frazionato, orario plurisettimanale etc.) indennità mensile di €30,00
 - b. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita quali scorta valori - ; indennità mensile di €10,00
3. Il riconoscimento economico della presente indennità viene operata mediante l'applicazione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità mensile spetta integralmente laddove vi sia prevalenza, nel periodo mensile considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato.
4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente dirigente in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni disagiate.
5. La presente disciplina troverà applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

Incentivazione di specifiche prestazioni o risultati

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera g), del CCNL 1.4.1999, riguarda la disciplina per l'utilizzo delle risorse finanziarie che, espresse disposizioni legislative, destinano all'incentivazione del personale che abbia reso specifiche prestazioni ovvero conseguito specifici risultati.

-
2. Si dà atto che l'istituto, rappresentato principalmente dagli incentivi connessi alla progettazione, al recupero dell'evasione fiscale in materia di ICI ed ai risparmi di spesa derivanti dalle sponsorizzazioni, trova compiuta disciplina in appositi atti regolamentari.
 3. L'utilizzo delle risorse decentrate all'uopo disponibili, da destinare all'incentivazione del personale, va definito in sede di CCDI economico annuale.
 4. L'erogazione degli incentivi a favore del personale è strettamente correlata alla effettiva realizzazione degli obiettivi stabiliti dalla legge.
 5. I titolari di posizione organizzativa potranno accedere ai relativi benefici economici alle condizioni e nelle forme previste dal CCNL.

Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare esigenze di servizio eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro.
2. Tutte le prestazioni di lavoro straordinario sono espressamente autorizzate dai competenti dirigenti.
3. Ai sensi dell'art. 38, comma 3, del CCNL 14.9.2000, e tenuto conto anche di quanto previsto in materia dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. 66/2003, il limite massimo annuo individuale di cui all'art.14, comma 4, del CCNL 1.4.1999 (n.180 ore) può essere elevato in sede di CCDI economico annuale, per esigenze eccezionali debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali e con riguardo ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, a 250 ore annue.
4. Le eventuali risorse per fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, nonché quelle destinate a consentire il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali, sono attribuite alla gestione dei dirigenti competenti per materia, che provvedono anche alle relative autorizzazioni.
5. Il lavoro straordinario prestato per fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, e quello prestato in occasione di consultazioni elettorali non concorre, ai sensi dell'art. 39, comma 1, del CCNL 14.9.2000, ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999.
6. I compensi per lavoro straordinario, ad eccezione di quello elettorale, vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente dirigente. Resta inteso che, in favore dei dipendenti che si trovano ad avere nel loro conto individuale un debito orario, non è possibile liquidare lavoro straordinario fin tanto che non torneranno a recuperare tutte le ore non lavorate. In caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione ai sensi dell'art. 20 del CCNL del 6.07.1995.
7. I compensi per lavoro straordinario elettorale sono liquidati, a conclusione di tutti gli adempimenti previsti nel provvedimento di autorizzazione, sulla base del provvedimento medesimo e delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio.

Banca delle ore

1. Al fine di consentire al personale di fruire, a richiesta, di permessi compensativi in alternativa al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario rese a seguito di espressa autorizzazione del competente dirigente, è istituita la banca delle ore.
2. Il limite complessivo annuo fruibile da ciascun lavoratore a titolo di permesso compensativo è fissato in 72 ore.
3. La fruizione va assicurata dal lavoratore entro l'anno successivo a quello di maturazione, previa autorizzazione del proprio dirigente.

Sviluppo delle attività formative

-
1. L'ente promuove e favorisce interventi per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale.
 2. L'attività formativa è finalizzata a garantire che ciascun lavoratore acquisisca le specifiche attitudini culturali e professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito delle strutture cui è assegnato, ed a fronteggiare i processi di riordinamento istituzionale e di ristrutturazione organizzativa.
 3. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno perciò assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità, per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.
 4. Le risorse destinate allo sviluppo delle attività formative e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del CCNL 1.4.1999, al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.
 5. L'utilizzo delle risorse disponibili viene definito annualmente, in sede di conferenza dei dirigenti, mediante la predisposizione del piano annuale di formazione del personale previsto dall'art.7-bis del D.Lgs. 165/2001.

Ambiente di lavoro

1. L'ente, d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:
 - il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
 - la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro;
 - la prevenzione delle malattie professionali.
2. Per mezzo del medico competente di cui al D.Lgs. 81/2008 l'ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.
3. L'ente assume inoltre ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività di eventuali dipendenti disabili, anche mediante la rigorosa osservanza delle disposizioni sull'abbattimento delle barriere architettoniche.
4. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'ente stanZIA, annualmente, apposite risorse di bilancio.

Innovazione degli assetti organizzativi

1. L'evoluzione normativa, lo sviluppo tecnologico e l'applicazione del principio di sussidiarietà nell'erogazione dei servizi, possono richiedere anche l'adeguamento dell'assetto organizzativo dell'ente e la reingegnerizzazione dei procedimenti utilizzati.
2. Ritenendo che l'attuazione degli interventi di razionalizzazione delle procedure, revisione organizzativa ed innovazione tecnologica si ripercuota sensibilmente sulla qualità del lavoro e le singole professionalità, ingenerando disorientamento nel personale chiamato ad espletare nuovi compiti per i quali non possiede una specifica preparazione, si conviene di governare detti processi attraverso:
 - la valorizzazione delle potenzialità attitudinali del personale dell'ente;
 - la razionale individuazione delle figure professionali da assegnare alle strutture organizzative nelle varie posizioni di lavoro;
 - la definizione delle procedure volte a garantire, anche mediante iniziative di riqualificazione ed aggiornamento professionale, il completo recupero produttivo del personale interessato da modifiche del profilo originario.
3. Le rappresentanze sindacali vanno preventivamente informate in ordine agli interventi da attuare.

Pari opportunità

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a perseguire una reale parità tra uomini e donne l'ente ha istituito, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art.21 della legge 183/2010, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.
2. La disciplina per la costituzione, la durata ed il funzionamento del CUG, così come le sue competenze ed i rapporti con il consigliere di parità, sono regolate dalla legge e dalle linee guida contenute nella direttiva emanata il 4.3.2011 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri
3. Il CUG opera in collaborazione con l'OIV per migliorare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la performance organizzativa e individuale.
4. In particolare il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale dell'ente, riferita all'anno precedente, concernente l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche sui luoghi di lavoro. Tale relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente.
5. L'ente cura l'attivazione, sul proprio sito web, di un'apposita area dedicata alle attività del CUG.
6. L'ente è tenuto a predisporre, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006, il piano triennale di azioni positive. Pertanto il Piano delle azioni positive del triennio 2015/2016, approvato con deliberazione G.C.n. 151 del 27.10.2015 che si allega al presente contratto sotto la lettera "C", già sottoposto all'esame della Consigliera di parità per il prescritto parere, viene con il presente atto condiviso dalle parti ai sensi dell'art. 19, comma 1 del CCNL 14.09.2000.

Politiche dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio, che a sua volta va inteso come il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza. L'orario di apertura al pubblico, infine, rappresenta il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi da parte dell'utenza.
2. L'articolazione degli orari di cui al precedente comma 1, definita dal competente dirigente dell'ente nel rispetto delle specifiche disposizioni contrattuali e della legge, con particolare riferimento ai contenuti del D.Lgs. 66/2003 e successive modificazioni, va informata ai seguenti criteri generali:
 - ottimizzazione delle risorse umane;
 - miglioramento della qualità delle prestazioni;
 - coerenza con i carichi individuali di lavoro;
 - ampliamento della fruibilità dei servizi a favore degli utenti;
 - miglioramento dei rapporti funzionali con gli altri uffici pubblici;
 - riduzione progressiva del ricorso al lavoro straordinario;
 - prestazione individuale distribuita, di norma, in un arco massimo giornaliero di 10 ore;
 - sospensione della prestazione lavorativa nei giorni di rientro pomeridiano, al fine di costituire il necessario recupero psicofisico del personale, non inferiore a 30 minuti;
 - utilizzo, anche combinato, delle diverse modalità organizzative ed istituti contrattuali in materia di gestione delle politiche degli orari (flessibilità, turnazione, programmazione plurisettimanale, ecc.);
 - attenta valutazione di specifiche richieste espresse da singoli dipendenti per apprezzabili motivazioni opportunamente documentate tese ad ottenere forme flessibili e differenziate, anche temporanee, dell'orario di lavoro. In tale valutazione va data, in ogni caso, priorità ai lavoratori in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, alle lavoratrici madri con figli in tenera età nonché,

in coerenza con quanto disposto dall'art.24 del presente contratto, ai dipendenti impegnati in attività formative e di studio.

3. Il rispetto dell'orario di lavoro costituisce un obbligo per tutto il personale dell'ente, e va accertato mediante forme di controllo obiettivo, di tipo automatizzato.

Gestione delle eccedenze di personale

1. La gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso l'ente, anche a seguito di processi di riorganizzazione degli uffici che comportano l'individuazione di esuberi o l'avvio di processi di mobilità, si applicano gli ultimi due periodi dell'art.6, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 così come inseriti dall'art. 2, comma 18, lettera b) del D.L. n. 95/2012 che richiama anche le procedure previste dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001. Nel caso di collocamento in disponibilità, trova applicazione la disciplina recata dall'art. 34 del decreto stesso.

2. Al fine di prevenire e scongiurare le situazioni di eccedenza si conviene di porre particolare cura nella programmazione del fabbisogno di personale valutando attentamente, specie nei casi di attivazione di nuovi servizi ed applicazione del turnover, la possibilità di ricorrere a soluzioni interne sia mediante la valorizzazione di potenziali professionalità già presenti, sia attraverso mirate iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale.

Lavoro temporaneo

1. In relazione a quanto disposto dall'art.2, comma 6, del CCNL 14.9.2000, nonché dagli artt.20-21-22-23-24-25-26-27-28 e 86, comma 9, del D.Lgs. 276/2003 in materia di somministrazione di lavoro a tempo determinato, si conviene che, in caso di attivazione dell'istituto, i lavoratori interessati, data la peculiare tipologia prestazionale, non debbano essere coinvolti in programmi o progetti di produttività e quindi restare esclusi dai connessi compensi incentivanti.

Contratto di formazione e lavoro

1. In relazione a quanto disposto dall'art.3, comma 11, del CCNL 14.9.2000 si conviene che, nel caso di attivazione dell'istituto, i lavoratori interessati hanno diritto al trattamento accessorio previsto nell'apposito progetto formativo che deve contenere anche le risorse per il relativo finanziamento.

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. In relazione a quanto disposto dall'art.6, comma 10, del CCNL 14.9.2000 si conviene che il trattamento accessorio spettante al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale debba essere sempre attribuito in misura proporzionale al regime orario ridotto.

Inquadramento retributivo del personale trasferito

1. In relazione a quanto disposto dall'art.28, comma 7, del CCNL 5.10.2001 si conviene, alla luce anche delle previsioni contenute nell'art.30, comma 2-bis e comma 2-quinquies del D.Lgs. 165/2001, di non avvalersi della facoltà di collocare il personale trasferito presso l'ente in una posizione di sviluppo economico superiore, nell'ambito della medesima categoria di inquadramento, rispetto a quella derivante dall'applicazione dell'art.27 del medesimo CCNL.

Altre materie demandate alla contrattazione decentrata

1. Le altre materie demandate alla contrattazione decentrata, ed in particolare il telelavoro (art.1, comma 10, del CCNL 14.9.2000) ed il trattamento di trasferimento (art.42, comma 2, del CCNL 14.9.2000), attengono ad istituti di cui non è prevista l'attivazione, quanto meno a medio termine, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro dell'ente.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Omissis in quanto trattasi di contratto integrativo decentrato normativo.

C) effetti abrogativi impliciti

Le parti danno atto che, per effetto del presente accordo, non vengono abrogate implicitamente norme precedenti.

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

L'ammontare delle risorse destinate al compenso premiale incentivante la produttività, determinato nel CCDI economico annuale, è attribuito secondo la disciplina contenuta nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance", nel prosieguo indicato con la parola "Sistema", approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 05.05.2011 e delle norme transitorie approvate con deliberazione G.C. 121 del 29.09.2011.

Così come previsto nel "sistema" l'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:

a) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali in relazione al contributo da ciascuno assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ed ai comportamenti organizzativi dimostrati (*valutazione delle competenze e dei comportamenti*)

b) un premio collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali.

In sede di accordo annuale sull'utilizzo del fondo vengono stabilite le diverse quote di premialità da destinare alle tipologie di premi di cui alle lettere a) e b) del precedente comma;

Il contenuto del presente contratto integrativo risulta pertanto coerente con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* di cui al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009.

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

E' stata disciplinata la materia rispettando il principio di selettività delle progressioni.

E' stato infatti previsto di procedere, in relazione alle risorse stabili disponibili e tenuto conto dei vincoli posti in materia dal CCNL e dalla legge, a definire le nuove PEO attribuibili ex art. 23 del D.Lgs. 150/2009, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e promuovere lo sviluppo delle risorse umane.

L'attribuzione delle PEO avviene secondo la disciplina contenuta nell'art.63 del Regolamento comunale sull'organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione G.C.n.47 del 21.04.2011 integrato dalla presente disciplina.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata, non superiore al 30% di dipendenti, in possesso dei requisiti di ammissione, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'Ente.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

La finalità attesa dalla sottoscrizione del contratto integrativo è la corresponsione degli istituti premianti legati al raggiungimento degli obiettivi previsti dagli strumenti di programmazione gestionale dati dall'Amministrazione, Peg e Piano delle Performance, in coerenza con il titolo II del D.Lgs 150/2009.

La verifica degli effetti attesi, di mantenimento e miglioramento della produttività dei servizi sarà riscontrato dall'OIV che dovrà validare la relazione sullo stato finale della Performance di ciascun anno in ordine al raggiungimento dei valori attesi /conseguiti, ai processi ed all'organizzazione nel suo complesso. Il quadro si completa con i questionari predisposti al fine di misurare la qualità ed il funzionamento dei servizi per migliorarne le eventuali criticità.

IL Responsabile Servizio Personale
f.to Angelina Scioli