



# **Comune di Oristano**

***Comuni de Aristanis***

***Relazione Illustrativa***

## Relazione illustrativa

### *Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

<b>Data di sottoscrizione</b>	06/12/2018
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1 GENNAIO 2018 – 31 DICEMBRE 2018
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <p>Dr. Luigi Mele Segretario Generale – Presidente</p> <p>Dott.ssa Maria Rimedia Chergia Dirigente - Componente</p> <p>Dr. Rinaldo Dettori Dirigente- Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL</p> <p>SIND. CISL FP</p> <p>SIND. UIL FPL</p> <p>SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>R.S.U.:</p> <p>Signora Albiero Maria Luisa</p> <p>Signor Cadeddu Roberto</p> <p>Signor Cadoni Stefano</p> <p>Signor Chessa Roberto</p> <p>Signora Deiana Antonietta</p> <p>Signor Deligia Giancarlo</p> <p>Signor Lentis Nicola</p> <p>Signor Meloni Marco</p> <p>Signor Pilu Giangavino</p> <p>Signor Raschiotti Giuseppe</p> <p>Signor Sanna Emiliano</p> <p>Signora Tola Ersilia</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. CISL FP signor Salvatore Usai</p> <p>SIND. UIL FPL signor Zucca Michele</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	<i>Personale non dirigente del Comune di Oristano</i>

<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
<b>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali Rispetto dell'iter</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione. In data ____ è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (da aggiungere prima di inviare a ARAN E CNEL)
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance 2018 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del G.C. n. 63 del 05.04.2018 e successivamente integrato con del G.C. 192 del 18/10/2018
		E' stato adottato il piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza con delibera di Giunta Comunale n. 10 del 29/01/2018 e l'amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "amministrazione trasparente" ai sensi del d.lgs 33/2013 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.
		L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale n.7 DEL 14/05/2018. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

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

---

**a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;**

Per l'anno 2018 già con la determina di costituzione del Fondo n. 1302 del 08.11.2018, il Responsabile Settore Programmazione, Gestione delle Risorse e Servizi Culturali ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 452.272,16, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2018 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando *inoltre per l'anno*:

1. Indennità di turno (art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018) € 68.000,00

CCDI 2013

**Indennità di turno**

L'indennità di turno viene erogata al personale secondo le modalità e gli importi previsti dall'art. 22 del CCNL 14/9/2000, in quanto operante nei servizi che prevedono un orario di servizio giornaliero di 10 ore articolati su turni istituiti dall'ente in relazione alle proprie esigenze organizzative.

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018*

*D) il pagamento delle indennità di turno;*

*Art. 23 CCNL 22.5.2018*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2. Indennità di rischio (art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999) € 5.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2013 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di rischio:

L'indennità di rischio, ai sensi dell'art.37 del CCNL 14/09/2000, viene riconosciuta ai dipendenti che svolgono mansioni che comportino esposizione a rischio di notevole gravità, definite dal documento di valutazione dei rischi approvato dall'Ente.

Sulla base delle condizioni di lavoro dei dipendenti, in ragione dei servizi da garantire, delle mansioni assegnate e delle prestazioni richieste si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa),
- utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

L'indennità è attribuibile esclusivamente al personale che svolga le prestazioni di cui sopra, individuati dai competenti dirigenti con proprio atto.

Il compenso mensile previsto dal CCNL deve essere corrisposto soltanto per il periodo di effettiva prestazione lavorativa con esposizione al rischio.

Il Dirigente competente è tenuto alla tempestiva segnalazione di variazioni nelle mansioni, rilevanti per la corresponsione dell'indennità in oggetto.

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999*

*D) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;*

*Art. 37 CCNL 14.9.2000*

*1. Gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.*

*2. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al comma 1, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un' indennità mensile di L.40.000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.*

*3. Sono fatti salvi gli accordi di miglior favore sottoscritti alla data del 30.6.2000.*

*Art. 41 CCNL 22.1.2004*

*1. La misura della indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è rideterminata in € 30 mensili lorde, con decorrenza dal 31.12.2003.*

**3. Indennità di maneggio valori (art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999) € 1.500,00**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2013 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di maneggio valori:

**Indennità di maneggio valori**

Al personale addetto in via continuativa (ordinariamente e senza interruzioni) a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (denaro contante o titoli equivalenti), ai sensi dell'art.36 del CCNL 14/09/2000, compete una indennità giornaliera nella misura di seguito indicata:

Valori annui maneggiati	Importo indennità
• inferiori a € 250.000,00	€ 0,77
• fino a € 250.000,00 e oltre	€ 1,54

I dipendenti adibiti a mansioni che comportano maneggio valori sono nominati agenti contabili e individuati con atto formale del competente dirigente.

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999*

*D) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;*

*Art. 36 CCNL 14.9.2000*

1. 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. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di L. 1000 a un massimo di L.3000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

4. Indennità di reperibilità (art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018) € 15.000,00

La reperibilità, ai sensi dell'art.23 del CCNL 14/09/2009, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è disciplinata con atto di organizzazione dei competenti dirigenti solo per le aree di pronto intervento individuate dall'ente.

*RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:*

*Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018*

*D) il pagamento delle indennità di reperibilità;*

*Art. 24 CCNL 21.5.2018*

*1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.*

*2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.*

*3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.*

*4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.*

*5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.*

*6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.*

*7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.*

## 5. Indennità di Particolari Posizioni

Particolari posizioni specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99, art. 36, c.1, CCNL 22/01/04 e art. 7 CCNL 9/5/2006) € 45,000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2015 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

### Indennità di responsabilità

Ai sensi dell'art. 17 lett. f) del CCNL 01/04/1999, viene riconosciuta al personale appartenente alla categoria D responsabile di servizio una specifica indennità.

I dirigenti individuano i destinatari dell'indennità e la durata del beneficio, dandone comunicazione al dirigente del Personale per l'inserimento in busta paga, dopo l'approvazione della ripartizione del fondo.

L'indennità viene attribuita, compatibilmente con la somma disponibile, in presenza dei seguenti requisiti, come segue:

Responsabilità personale della categoria D e C	Compenso annuo max erogabile
Responsabilità di servizio con 1) Coordinamento di almeno due operatori di categoria pari o inferiore 2) Affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi	Fino a € <b>1.000,00</b> annue in proporzione al periodo di attribuzione della responsabilità se riferita al possesso di entrambi i requisiti  Nella misura del 70% dell'importo massimo erogato, in presenza di uno solo dei due requisiti.

**L'indennità di responsabilità può essere riconosciuta al personale di cat.C nel caso in cui nel servizio non siano presenti dipendenti di cat.D.**

I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso dei requisiti previsti.

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 7 CCNL 9/5/2006 (che ha sostituito l'art. 17 comma 2 lett. f CCNL 1.4.1999)*

*1. La lett. f) del comma 2, dell'art.17 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente: " f) compensare in misura non superiore a € 2500 annui lordi: l'eventuale esercizio di 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, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera*

*2. E' disapplicata, dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo, la disciplina dell'art.36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004.*

**Indennità di responsabilità Ufficiali di Stato Civile**

*Compensi per responsabilità riferite a personale di categoria B e C, attribuite con atto formale del Dirigente derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile/Anagrafe/Elettorale (art.17, comma 2, lett.i) CCNL 99) fino a € 300,00*

**6. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 68, c. 2, lett a. CCNL 22.5.2018) € 38.100,36**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2013 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della produttività collettiva:

L'attribuzione al personale dei compensi incentivanti la produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.

L'incentivazione della performance organizzativa deve realizzarsi attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione adottato nell'ente, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo(performance organizzativa).

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"*

*1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.*

*2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.*

Parere Aran 499-18A8.

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

*Sugeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.*

7. **Premi collegati alla performance individuale (art. 68, c. 2, lett b. CCNL 22.5.2018) € 152.401,40**

#### **Differenziazione del premio individuale**

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, nel limite del 10% dei dipendenti, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Le parti danno atto che il presente contratto verrà applicato solo per l'anno 2018 e che la contrattazione prosegue per la sottoscrizione del CCDI 2019 – 2021,

Per quanto attiene ai criteri di attribuzione Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2013 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della produttività individuale:

#### **Articolo 5**

##### **(Risorse destinate all'erogazione dei compensi incentivanti)**

L'attribuzione al personale dei compensi incentivanti la produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.

L'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi deve realizzarsi attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione adottato nell'ente, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo(performance organizzativa) e individuale(performance individuale).

I compensi incentivanti la produttività sono corrisposti al personale soltanto a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati effettuato secondo le modalità individuate dal sistema di valutazione vigente nell'ente. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunemente denominati.

La parte del fondo da destinare ai compensi premiali incentivanti la produttività non potrà essere inferiore alla quota prevalente del fondo delle risorse decentrate e verrà erogata secondo le previsioni del sistema di valutazione vigente nell'ente.

Premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'ente.

I progetti di rilievo strategico per l'Ente saranno previamente individuati sulla base delle linee di indirizzo espresse dalla Giunta e dovranno contenere le condizioni essenziali e legittimanti stabilite dall'ARAN per la previsione delle risorse variabili aggiuntive nel fondo delle risorse decentrate. L'approvazione dei progetti, previo parere favorevole del Nucleo di

Valutazione è di competenza della Giunta. L'attuazione degli stessi è demandata ai Dirigenti 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 e dell'impegno individuale profuso. 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.

#### **Determinazione incentivazione.**

La liquidazione delle quote incentivanti avviene a seguito del raggiungimento dell'obiettivo certificato dal Nucleo di Valutazione.

#### **Tetto massimo individuale progetti di miglioramento dei servizi.**

Per ogni dipendente, a prescindere dal numero di progetti cui partecipa, viene posto un tetto massimo individuale di € 3.000,00.

#### **Criteri generali per i compensi di produttività.**

Il compenso sarà erogato ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato e determinato di durata **di almeno 12 mesi e che** nel corso dell'anno abbiano 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.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposta la quota spettante in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno.

#### **Esclusione dai compensi correlati al merito e all'impegno**

Al fine di stabilire un equilibrio nella corresponsione delle risorse fra tutto il personale, i compensi correlati al merito e all'impegno non saranno erogati ai dipendenti che percepiscano altri compensi incentivanti a titolo di salario accessorio previsti da leggi speciali e normative di settore (Es. l.109/94, ICI, ISTAT, condono edilizio, Plus, messi notificatori, etc.) per un importo complessivo di € 3.000,00 e superiori nell'anno.

#### **RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 68 comma 2 lett. B CCNL 22.5.2018*

*B) premi correlati alla performance individuale*

*Art. 69 CCNL 21.5.2018*

*1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.*

*2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.*

*3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.*

*Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"*

*1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti*

*selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.*

*2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.*

*Parere Aran 499-18A8.*

*La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.*

*Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.*

**8. Incentivazione funzioni tecniche (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 200.000,00**

Gli incentivi per le funzioni tecniche potranno essere erogati secondo quanto previsto nello specifico regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale nr. 345 del 21/01/2018 ad oggetto "approvazione del regolamento comunale per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivi per le funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del decreto legislativo 50/2016."

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21.5.2018*

*G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;*

*Art. 67 comma 3 lett. c*

*C) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;*

*Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50*

*2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti. Tale fondo non è previsto da parte di quelle amministrazioni aggiudicatrici per le quali sono in essere contratti o convenzioni che prevedono modalità diverse per la retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. Gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare il fondo o parte di esso ai dipendenti di tale centrale. La disposizione di cui al presente comma si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. 3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna*

*opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalita' e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonche' tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalita' per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo e' disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attivita' svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.*

9. Incentivazione specifiche attività - ICI (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 12.688,64

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2013 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo:

*RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:*

*Art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21.5.2018*

*G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;*

*Art. 4 CCNL del 5/10/2001 comma 3 Integrazione risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1/4/1999*

*La disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999, ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996*

*Art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996*

*57. Una percentuale del gettito dell'imposta comunale sugli immobili puo' essere destinata al potenziamento degli uffici tributari del comune. I dati fiscali a disposizione del comune sono ordinati secondo procedure informatiche, stabilite con decreto del Ministro delle finanze, allo scopo di effettuare controlli incrociati coordinati con le strutture dell'amministrazione finanziaria.*

*Art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997*

*p) prevedere che ai fini del potenziamento degli uffici tributari del comune, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, possono essere attribuiti compensi incentivanti al personale addetto.*

10. Incentivazione specifiche attività – Messi Notificatori (art. 68 comma 2 lett. h CCNL 21.5.2018) € 1.318,34

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2013 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo:

## Articolo 7

### (Criteri generali utilizzo risorse destinate ai messi notificatori)

In applicazione dell'art.54 del CCNL 14/09/2000 si prevede che una quota parte pari al 40% del rimborso delle spese di ogni notifica di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori. Lo stesso criterio viene utilizzato nel caso di rimborsi di notifiche per conto di altri enti.

Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale su indicata in funzione delle notifiche effettuate ed in base alla valutazione dei comportamenti secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.

#### *RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:*

*Art. 54 CCNL del 14/9/2000*

*Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.*

*Art. 68 comma 2 lett. H CCNL 21.5.2018*

*h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;*

11. Incentivazione specifiche attività – Sponsorizzazione (art. 67 comma 3 lett. a CCNL 21.5.2018) € 1.200,00 - Queste risorse verranno destinate agli incentivi per la celebrazione dei riti civili fuori orario di lavoro.

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

<b>UTILIZZO FONDO</b>	
Totale utilizzo fondo progressioni	<b>333.282,40</b>
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	111.304,80
Indennità educatori asilo nido	7.684,96
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>452.272,16</b>
Indennità di turno	68.000,00
Rischio	5.000,00
Maneggio valori	1.500,00
Reperibilità	15.000,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	38.100,36
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	152.401,40
Specifiche Responsabilità	<b>45.000,00</b>
compensi per sponsorizzazioni	<b>1.200,00</b>
<b>TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'</b>	<b>326.201,76</b>
<b>Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50</b>	<b>200.000,00</b>
<b>RIF Messi - Art. 68 c. 2 lett. h CCNL 2018</b>	<b>1.318,34</b>
<b>Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF - I.C.I.</b>	<b>12.688,54</b>
<b>TOT UTILIZZO LETTERA k)</b>	<b>214.006,88</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>992.480,80</b>

**c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;**

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI relativo all'anno 2013 con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione dell'indennità di Turno, Reperibilità, Maneggio Valori, Rischio, Performance Collettiva ed Individuale

CCDI relativo all'anno 2015 con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione dell'indennità di Specifiche Responsabilità

1. Progressioni economiche orizzontali STORICHE (art. 67 comma 1 CCNL 21.5.2018) € 333.282,40

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;**

E' stato adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009

Nel corso dell'anno 2018 la Giunta Comunale con Delibera n. 53 del 27/03/2018 ha approvato una nuova metodologia coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con il D.Lgs 74/2017.

L'organo di valutazione con verbale n. 1/2018 ha verificato la coerenza del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del D.lgs. 150/09. In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

Con il CCDI dell'anno 2018 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato al punto a) e b) poco sopra.

**e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Per l'anno 2018 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali. Non sono stati contrattati quindi nuovi criteri anche se è stato condiviso tra le parti che il sistema utilizzato per valutare la performance sarà utilizzato qualora si dovessero prevedere nuove progressioni economiche.

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

E' stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2018. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 63 del 05.04.2018 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2018. Tale piano sarà successivamente validato dall'organo di valutazione alla fine dell'anno in corso.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi.

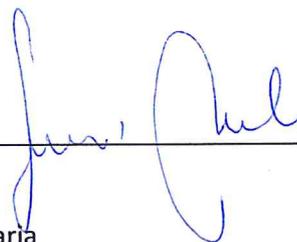
Il/la Giunta Comunale in particolare, con Delibera n. 187 del 04.10.2018 con oggetto **"PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2018. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA"** ha stabilito di incrementare le risorse:

- ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. a del CCNL 21.5.2018 è stata autorizzata l'iscrizione fra le risorse variabili delle somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina dettata dall'art. 43 della Legge 449/1997 per € **1.200,00**, rispettivamente per incentivi per la celebrazione dei matrimoni civili fuori orario di lavoro

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

Nessun'altra informazione

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica



Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Responsabile Settore Programmazione, Gestione delle Risorse e Servizi Culturali

