

COMUNE DI MONTEROTONDO
Provincia di Roma

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto
integrativo (parte economica)**

(art.40, comma 3-sxies, Decreto Legislativo n.165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

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

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

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 17/11/2016 Contratto __/__/201__
Periodo temporale di vigenza	Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi
Composizione della delegazione trattante	<p>1. Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>- Presidente: Segretario Generale;</p> <p>- Componenti:</p> <ul style="list-style-type: none">• Dirigente del Dipartimento Attività Economico Finanziarie ed Amministrative;• Dirigente del Dipartimento Governo del Territorio;• Comandante della Polizia Locale <p>2. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>- Rappresentanza Sindacale Unitaria (composta da n. 9 componenti)</p> <p>- Organizzazioni sindacali Territoriali</p> <ul style="list-style-type: none">• C.G.I.L. FP;• C.I.S.L – FP;• U.I.L. FLP;• CSA Regioni e Autonomie Locali ; <p>3. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none">• C.G.I.L. FP;• C.S.I.L.- FPS;• U.I.L. – FLP;• CSA Regioni ed Autonomie

		<p>Locali</p> <p>- Rappresentanza Sindacale Unitaria (composta da n. 6 componenti)</p>
Soggetti destinatari		Personale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, non dirigente del comparto regioni e autonomie locali
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane e della Produttività – anno 2016
Rispetto dell'iter 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?</p> <p>No, essendo la presente relazione riferita alla pre-intesa è, quindi, propedeutica al parere dell'organo interno.</p> <p>In fase di sottoscrizione definitiva dell'accordo verrà inserita la certificazione del predetto organo.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).</p> <p>Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data 22/07/2016 con deliberazione di G.C. n. 174, il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) per l'anno 2016 e con la quale i Dirigenti e Responsabili di Servizio sono stati autorizzati ad adottare gli atti di gestione finanziaria relativi alle spese connesse alla realizzazione degli obiettivi loro assegnati col P.E.G.</p>

		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs.33/2013 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 11, comma 2 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009) e, pertanto, non sono obbligati all'adozione del Programma triennale per la trasparenza.</p> <p>In ogni caso con delibera di G.C. n. 21 del 29/01/2016 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>L'art.11 è stato abrogato e sostituito dal D.Lgs. n. 33/2013. Tutti gli obblighi di pubblicazione vengono regolarmente rispettati con l'inserimento dei relativi dati nella sezione "Amministrazione Trasparente"</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).</p> <p>Il Nucleo di Valutazione redige annualmente le rilevazioni finali sul raggiungimento degli obiettivi previsti nel PEG.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

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

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

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

1- QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2015, CHE RISULTA COSI' DETERMINATA:

- RISORSE CON CARATTERISTICHE DI CERTEZZA, STABILITÀ E CONTINUITÀ:
- RISORSE DECENTRATE AVENTI CARATTERISTICA DI EVENTUALITÀ E VARIABILITÀ :

2- VERIFICA DEL RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI DI CUI ALL'Art. 9, comma 2-bis, del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito nella legge 30 luglio 2010 n. 122:

4- VERIFICA AI FINI DELL'EVENTUALE DECURTAZIONE, ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito nella legge 30 luglio 2010 n. 122, DA APPORTARE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO DELL'ANNO 2015 IN MISURA PROPORZIONALE ALLA RIDUZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO

5- UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE CON CARATTERISTICHE DI CERTEZZA, STABILITÀ E CONTINUITÀ DELL'ANNO 2016

<p>Art. 17, comma 2, lett. b) Fondo per Progressioni orizzontali</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Descrizione finalità istituto contrattuale</u>: La progressione economica orizzontale si sviluppa mediante l'acquisizione, in sequenza, di incrementi economici che sommano al trattamento tabellare iniziale e ne seguono la medesima disciplina. La progressione orizzontale ha periodicità prevedibilmente annuale ed è realizzata mediante selezione del personale interessato nei limiti delle risorse finanziarie del fondo che viene costituito espressamente per tale finalità. • <u>Importo impegnato per l'anno</u> € 211.610,00 (N.B. la predetta somma si riferisce per l'importo di € 155.000,00 al finanziamento delle progressioni economiche pregresse e per l'importo di € 56.610,00 al finanziamento delle nuove PEO 2016- per circa il 45% per ogni categoria economica, percentuale aumentata del 15% rispetto a quanto stabilito in precedenza, data l'impossibilità di dare attuazione alle nuove PEO nell'anno 2015) • <u>Riferimento alla norma del CCNL</u>: l'art. 5 del CCNL 31/3/99 prevede all'interno di ciascuna delle categorie A, B, C e D una progressione economica che si realizza, dopo il trattamento tabellare iniziale, in successivi incrementi economici con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive risultanti dalla tabella B allegata al CCNL del 31/3/1999 e s.m.i. • <u>Riferimento a norme di legge</u>: nell'Art.21, comma 1, del D.gs 150, comma 1, vengono definiti " Gli strumenti per premiare il merito e le professionalità" e fra questi al, punto c) del medesimo comma, vengono indicate "le progressioni economiche, di cui all'articolo 23". I commi 2 e 3 del citato art. 23 risultano così formulati: "2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione". "3. La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche" • <u>Riferimento all'articolo del CCDI aziendale</u>: Capo IV Progressioni Orizzontali [rif. 1° comma dell'art. 16 del ccnl 31/3/1999] e Art. 9 Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali del CCDI 2014 di parte normativa • <u>Criterio di remunerazione</u>: Le progressioni orizzontali avvengono: <ul style="list-style-type: none"> • nel rispetto del limite economico derivante dalla somma annualmente assegnata a tale istituto per effetto del contratto decentrato; • nel rispetto dei limiti fissati dal comma 3 dell'art. 12 del CCNL del 31/3/1999 • attraverso la formulazione di una graduatoria annuale per ciascuna categoria nell'ambito di budget di Settore.
<p>Art. 33 CCNL 22/1/2004 - Indennità di comparto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Descrizione finalità istituto contrattuale</u>: L'Istituto ha come obiettivo dell'omogeneizzazione con il trattamento economico di altri comparti pubblici e, in particolare, con quello delle amministrazioni statali, per questa finalità è stata istituita una nuova voce retributiva che assume la denominazione di "indennità di comparto", essa ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta per dodici

<p>Art. 33 CCNL 22/1/2004 - Indennità di comparto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Descrizione finalità istituto contrattuale:</u> L'Istituto ha come obiettivo dell'omogeneizzazione con il trattamento economico di altri comparti pubblici e, in particolare, con quello delle amministrazioni statali, per questa finalità è stata istituita una nuova voce retributiva che assume la denominazione di "indennità di comparto", essa ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta per dodici mensilità. Può essere sospesa o ridotta negli stessi casi di riduzione o sospensione dello stipendio tabellare. Per il suo carattere di generalità, il nuovo compenso deve essere corrisposto a tutto il personale in servizio, a tempo indeterminato e a tempo determinato (con contratto di formazione lavoro o di lavoro temporaneo), ivi compresi i lavoratori incaricati di una posizione organizzativa. • Importo € 51.400,00
<p>Art. 17, comma 2 lettera c CCNL 1.4.1999 Fondo retribuzione e risultato Posizioni Organizzative e Alte Professionalità</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Descrizione finalità e interesse specifico per la collettività:</u> • costituire il fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL del 31.3.1999, con esclusione dei Comuni di minori dimensioni demografiche di cui all'art. 11 dello stesso CCNL; ai fini della determinazione del fondo, a valere sulle risorse di cui all'art.15, gli enti preventivamente istituiscono le posizioni organizzative di cui all'art. 8 del ripetuto CCNL del 31.3.1999 e ne definiscono il valore economico il cui ammontare totale corrisponde alla dotazione complessiva del fondo stesso. Per gli enti destinatari delle disposizioni richiamate nell'art.11 del CCNL del 31.3.1999, resta fermo quanto previsto da tale articolo anche per quanto riguarda il finanziamento degli oneri. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Personale interessato</u> : n. 19 • <u>Criterio di remunerazione:</u> oltre al trattamento fondamentale previsto dai vigenti CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali la retribuzioni di risultato sono determinate con determinazione dirigenziale n. 679 del 19/05/2015, nell'ambito delle remunerazioni minime e massime previste dalle norme contrattuali vigenti in materia. </div> <ul style="list-style-type: none"> • Valorizzare specialisti, portatori di competenze elevate e innovative, che abbiano le caratteristiche culturali e professionali espressamente e chiaramente precisate nell'art. 10, comma 2, lett. a) del CCNL 22/1/2002 (si tratta di specialisti individuati nell'ambito dell'ipotesi di cui alla lettera b) dell'art.8 del CCNL del 31.3.1999), tale posizione di alta professionalità opera con specifica attinenza alle competenze in materia di "Ricerca, Analisi e Valutazione Problematiche Complesse per il Conseguimento del Programma di Governo dell'Ente, nonché del Servizio Controllo Interno di Gestione • <u>Personale interessato</u> : n. 4 • <u>Riferimento alla norma del CCNL:</u> disciplina dell'art. 8, comma 1, lett. b) e c) del CCNL del 31.3.1999 e di quanto previsto dagli artt. 9, 10, e 11 del medesimo CCNL come integrato dall'art. 10 del CCNL del 21/1/2004 • <u>Criterio di remunerazione:</u> oltre al trattamento fondamentale previsto dai vigenti CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali la retribuzioni di risultato sono determinate con determinazione dirigenziale n. 679 del 19/05/2015, nell'ambito delle remunerazioni minime e massime previste dalle norme contrattuali vigenti in materia. • Importo € 184.400,00

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2016 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

- **INDENNITA':**

INDENNITA': TURNAZIONE

- *Descrizione: La turnazione, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita, nelle corrispondenti strutture, per garantire l'erogazione dei servizi di: Polizia Municipale; Servizio Idrico Integrato (Ciclo delle acque)*
- *Importo massimo previsto nel fondo: € 82.600,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 22 CCNL 14/9/2000 riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 10, comma 2, del CCNL del 27 luglio 2005*
- *Criteri di attribuzione: Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:-turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) -turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).*
- *Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: In relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio, funzionali all'ampliamento della durata di servizi di vigilanza o di funzionamento e controllori impianti tecnologici, si possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliera organizzate su 12 ore giornaliera continuative*

INDENNITA': REPERIBILITA'

- *Descrizione: La Reperibilità, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente per le aree di pronto intervento:*
- *Importo massimo previsto nel fondo : € 12.700,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 23 CCNL 14/9/2000 Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 10, comma 4, del CCNL del 27 luglio 2005*
- *Criteri di attribuzione: Euro 10,32 per ogni periodo di dodici ore giornaliera. Tale importo viene raddoppiato quando il periodo di reperibilità ricade in una giornata festiva, anche infrasettimanale, o nel giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato*
- *Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: L'istituto ha lo scopo di assicurare, in casi straordinari e non prevedibili che dovessero verificarsi nella fascia orario non coperta dal funzionamento di servizi comunali, l'immediata reperibilità del dipendente, con l'obbligo, per lo stesso, di raggiungere la struttura nel tempo prestabilito*

INDENNITA' : MANEGGIO VALORI

- *Descrizione: Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati*
- *Importo massimo previsto nel fondo : € 1.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 36 CCNL 14/9/2000*
- *Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 10, comma 4, del CCNL del 27 luglio 2005*
- *Criteri di attribuzione: Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa*
- *Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: Compensare il rischio di maneggiare valori di cui si deve rendere il conto, in qualità di agenti contabili, alle ispezioni del Collegio dei Revisori e rendere possibili per l'utenza il pagamento diretto agli*

sportelli comunali senza dover recarsi presso altri sportelli (banca, posta ecc.) per effettuare il pagamento con aggravio di costi.

INDENNITA' : MAGGIORAZIONE RETRIBUZIONE ORDINARIA

- *Descrizione: Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b).*
- *Importo massimo previsto nel fondo : € 0,00 (N.B. non viene previsto lo specifico finanziamento in quanto le risorse sono già individuate all'interno di quelle destinate al turno)*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 24, comma 5, CCNL 14/9/2000*
- *Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 10, comma 7, del CCNL del 27 luglio 2005*
- *Criteri di attribuzione: la maggiorazione in questione è prevista nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%*
- *Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: L'istituto ha lo scopo di assicurare, in casi straordinari e non prevedibili che dovessero verificarsi l'utilizzo di personale in lavoro ordinario notturno e festivo*

INDENNITA' : ATTIVITA' PRESTATI IN GIORNO FESTIVO RIPOSO COMPENSATIVO

- *Descrizione: Istituto contrattuale per cui al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisca del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo*
- *Importo massimo previsto nel fondo : € 10.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 24, comma 1, CCNL 14/9/2000, come sostituito dall'art. 14 del CCNL 5/10/2001*
- *Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 10, comma 6, del CCNL del 27 luglio 2005*
- *Criteri di attribuzione: deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria su base mensile, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo; tale maggiorazione è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione*
- *Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: Utilizzazione di personale nel giorno di riposo settimanale per esigenze straordinarie e non fronteggiabili con altro personale.*

INDENNITA' : RISCHIO (nella misura stabilita dall'art. 41 del CCNL 22/1/2004)

- *Descrizione: La indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A, B e C che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83*
- *Importo massimo previsto nel fondo : € 360,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 37 CCNL 14/9/2003*
- *Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 10, comma 3, del CCNL del 27 luglio 2005*
- *Criteri di attribuzione: Il pagamento dell'indennità, nella misura stabilita dall'art. 41 del CCNL 22/1/2004, avviene su dichiarazione mensile resa dai Responsabili dei Settori interessati che comunicano al Servizio Personale le effettive presenze in servizio*
- *Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: Ai dipendenti che svolgano le prestazioni in questione spetta, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, una indennità mensile lorda di Euro 30,00*

Indennità o compenso per "Attività particolarmente disagiate, categorie A, B e C)"

- *Descrizione: Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali*
- *Importo massimo previsto nel fondo: € 0,00 (N.B. attualmente non viene finanziato perché non sono riscontrate attività particolarmente disagiate)*

- Riferimento alla norma del CCNL: Art. 17, comma 2, Lettera e) del CCNL 1/4/1999
- Riferimento all'articolo del CDI aziendale: Art. 11 del CCNL del 27 luglio 2005
- Criteri di attribuzione: L'indennità relativa è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti, pertanto rapportata alla effettiva presenza in servizio
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: Poter fornire servizi che necessitano anche di prestazioni lavorative disagiate

Indennità o compenso per "Specifiche responsabilità categorie B e C"

- Descrizione: Compensare compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C Importo massimo previsto nel fondo: € 0,00
- Riferimento alla norma del CCNL: Art. 17, comma 2, Lettera f) (come sostituito dall'art. 7 del CCNL 9 maggio 2006)
- Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 12 del CCNL del 27 luglio 2005 Criteri di attribuzione: I relativi compensi, sono i seguenti :

Indennità o compenso per "Specifiche responsabilità categorie D non incaricate di Posizione Organizzativa"

- Descrizione finalità istituto contrattuale: Compensare responsabilità, formalmente attribuite dal Responsabile di Settore con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti:
- 1) = responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, intermedia o di base, purchè formalizzata nello schema organizzativo (servizio/ufficio);
- 2) = affidamento di tutte le tipologie di procedimenti amministrativi ascritti al Servizio/Ufficio di assegnazione e non comportanti l'adozione dell'atto finale del procedimento (salvo eccezioni previste da leggi o dai Regolamenti dell'Ente);
- 3) = affidamento del compito di coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore, anche se riferiti a personale che opera per conto dell'Ente);
- 4) = affidamento incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi.
- 5) = svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale (da valutare ai soli fini del conseguimento dei due requisiti minimi previsti per la corresponsione dei compensi) .Responsabilità, formalmente attribuita dal responsabile di Settore con atto di organizzazione dirigenziale nel seguente ambito:
- 6) = affidamento, in ragione di una specifica normativa legislativa, di un procedimento amministrativo ascritto al Servizio/Ufficio di assegnazione che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna (es. rilascio dell'autorizzazione paesaggistica ai sensi degli art. 146 e 159 del D.lgs n. 42 del 2004 e s.m.i., nonché D.G.R. n. 886 del 4/12/2008, per l'esercizio delle funzioni delegate attribuite a ufficio diverso da quello che rilascia i titoli abilitativi urbanistici e che costituisce atto autonomo rispetto al permesso a costruire o ad altri titoli legittimanti l'intervento urbanistico-edilizio)/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: _
- Importo massimo previsto nel fondo: €0,00
- Riferimento alla norma del CCNL: Art. 17, comma 2, Lettera f), come sostituito dall'art. 7 del CCNL 9 maggio 2006
- Riferimento all'articolo del CDI aziendale: Art. 13 del CCNL del 27 luglio 2005 Criteri di attribuzione: compensi annui non superiori a Euro 2.500,00, come stabilito dall'art. 7 del CCNL 9 maggio 2006°
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente si può, attraverso le disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Settore, procedere all'affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/99, previste dall'art. 17 del CCNL 1/4/1999 e quindi facilitare i processi lavorativi con un sostanziale miglioramento nella fruizione di servizi da parte dell'utenza

Indennità o compenso per "Specifiche responsabilità"

- *Descrizione: sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità: qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale; di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative; compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali; funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile*
- *Importo massimo previsto nel fondo: € 6.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 17, comma 2, Lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21/1/2004*
- *Riferimento all'articolo del CDI aziendale: Art. 14 del CCNL del 27 luglio 2005*
- *Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: Fornire prestazioni servizi con personale qualificato e responsabilizzato individuato con specifici atti dell'Ente*

Indennità o compenso per "Particolari responsabilità"

- *Descrizione: sono destinati compensare 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; compensare altresì 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 ; sino alla stipulazione del contratto collettivo integrativo resta confermata la disciplina degli artt.35 e 36 del CCNL del 6.7.1995 nonché dell'art. 2, comma 3, secondo periodo, del CCNL del 16.7.1996. La contrattazione integrativa decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera.*
- *Importo massimo previsto nel fondo: € 2.500,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 17, comma 2, Lettera f) del CCNL 01/04/1999*
- *Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: Fornire prestazioni servizi con personale qualificato e responsabilizzato individuato con specifici atti dell'Ente*

INDENNITA' : ALTRE INDENNITA' RICONDUCEBILI ALLE INSEGNANTI ED EDUCATRICI

- *indennità tempo potenziato nido, Importo massimo previsto nel fondo : € 5.800,00*
- *incremento indennità art. 6 CCNL 5/10/2001, Importo massimo previsto nel fondo : € 12.000,00*

Criteri di attribuzione: Il pagamento dell'indennità, nella misura stabilita dall'art. 41 del CCNL 22/1/2004,

PROGETTI INCENTIVANTI:

Progetto "Potenziamento dei Servizi di prevenzione e controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale "

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: Il lavoro previsto consentirebbe di ottenere che la comunità cittadina possa realmente percepire il senso di sicurezza(urbana e stradale) e per tale ragione vengono adottate tutte le possibili azioni di Polizia Locale, che possono far diminuire il senso di disagio e di incertezza spesso immotivato.*
- *Importo € 33.758,44 (al netto degli oneri)*
- *Criterio di remunerazione: Tipo di responsabilità e grado di partecipazione nel progetto*

Progetto finanziato dall'art. 15, comma 2 del CCNL 01/04/1999

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: incremento dei servizi dell'Ente e/o sostegno ad iniziative volte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi*
- *Importo € 15.000,00*

- *Criterio di remunerazione: Tipo di responsabilità e grado di partecipazione nel progetto*

- ALTRE DESTINAZIONI:

SPONSORIZZAZIONI- CONVENZIONI- CONTRIBUTI ALL'UTENZA"

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: trattasi di servizi aggiuntivi, finanziati da terzi: (incentivi ISTAT)*
- *Importo € 6.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 15, comma 1, del CCNL 1/04/1999 lettera d) , norma riformulata con l'Art. 4, comma 4, del CCNL del 5/10/2006*
- *Criteri di remunerazione: Tipo di responsabilità e grado di partecipazione nel progetto*

RECUPERI ICI – INCENTIVI PROGETTAZIONI LAVORI PUBBLICI E CONDONI EDILIZI = N.B, Tutti gli importi sono comprensivi degli oneri riflessi a carico dell'Ente"

- *Descrizione: Utilizzo di risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni e risultati del personale, con particolare riferimento alle seguenti disposizioni:*
- *ex art. 18, comma 1, della legge 109/94, come modificato dall'art. 6, comma 13, della legge 127/97, dall'art. 2, comma 18 della 191/98 e dall'art. 13 comma 4 della legge 17 maggio 1999 n. 144: incentivo non superiore al 2 % dell'importo a base di gara di un'opera appaltata è ripartito tra il responsabile unico del procedimento, gli incaricati della redazione del progetto, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori; incentivo pari al 30% della tariffa professionale relativa alla redazione di un atto di pianificazione comunque denominato ripartito tra i dipendenti dell'amministrazione che lo abbiano redatto. incentivi, che, in ragione di una percentuale del gettito dell'imposta comunale sugli immobili "ICI", può essere destinata al potenziamento degli uffici tributari dell'Ente e quindi attribuiti al personale addetto 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. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.*
- *Importo massimo previsto nel fondo : € 20.000,00 (incentivi STAT), 50.000,00 (Progettazioni interne Riferimento alla norma del CCNL: art. 15 comma 1, lettera k) del CCNL 01/04/1999, 15.000,00(Condoni Edilizio Legge Regionale n. 15 del 11/08/2008)*
- *Criteri di attribuzione: I criteri di attribuzioni sono quelli già contrattati e dei quali l'Amministrazione Comunale ha preso atto rispettivamente con deliberazioni comunali (incentivi "Merloni") (incentivi ICI)*
- *Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione del compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: incentivare le specifiche attività e prestazioni, correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15 comma 1, lettera k) del CCNL 01/04/1999 al fine di migliorare prestazioni e risultati del personale utilizzando risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni e risultati del personale*

RIMBORSO SPESE PER NOTIFICAZIONI ATTI DELL'AMMINISTRAZIONE FINANZIARIA

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: 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*
- *Importo € 2.847,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 54 del CCNL 14/09/2000*
- *Criteri di remunerazione: Tipo di responsabilità annessa alla figura di messo notificatore*

NORMA PER ENTI PROVVISI DI AVVOCATURA

- *descrizione Gli enti provvisi di Avvocatura costituita secondo i rispettivi ordinamenti disciplinano la corresponsione dei compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933 n. 1578 e disciplinano, altresì, in sede di contrattazione decentrata integrativa la correlazione tra tali compensi professionali e la retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL del 31.3.1999. Sono fatti salvi gli effetti degli atti con i quali gli stessi enti abbiano applicato la disciplina vigente per l'Avvocatura dello Stato anche prima della stipulazione del presente CCNL*

- Importo € 44.000,00 (risorse variabili soggette al limite del fondo), 10.000,00 (risorse variabili soggette al limite del fondo)
- Riferimento alla norma del CCNL: Art. 27 del CCNL 14/09/2000

c) effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 319 del 13-10-2011) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 50 del 12-02-2013).

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2016, in base a quanto definito dall'ARAN con il parere n. 7086 del 13 settembre 2016 ed entro i limiti di quanto previsto dal CCDI di parte normativa del 2014, ovvero massimo del 50% degli aventi diritto.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi 2016 ci si attende un incremento della produttività del personale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

MONTECATINI 18 NOV. 2016

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dirigente del Servizio Risorse Umane
-Trattamento Giuridico, Politiche Comunitarie,
Politiche del Lavoro e della Formazione)

(Dott. Mauro Di Recco)

