



COMUNE di POGGIOFIORITO

PROVINCIA DI CHIETI

Relazione illustrativa al Contratto Collettivo Integrativo 2019-2021 Parte normativa

(art. 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.)

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Ipotesi: siglato il 06/12/2019 Contratto: 06 DIC. 2019
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2019/2021
Composizione della delegazione trattante	La delegazione di parte datoriale, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018, è composta dal Segretario comunale, con funzioni di Presidente e dai Responsabili dei Settori dell'Ente. La delegazione di parte sindacale, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018, è composta dalla RSU e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 21.05.2018. Hanno partecipato alla contrattazione: <u>Parte datoriale</u> Presidente: Dott.ssa Mariella Colaiezzi, Segretario comunale Componenti: Dott.ssa Tonia Buzzelli - Responsabile P.O. del Servizio Finanze e Programma economico Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU aziendale le sigle firmatarie del CCNL 21/05/2018 (C.G.I.L. F.P., CISL FP, UIL FPL, CSA) Firmatarie della pre-intesa: RSU (Dott.ssa Loredana Nasuti) CISL FP: Dott. Francesco Battistella CSA: Bernardo Bernabeo UIL FPL: Di Renzo Nicola
Soggetti destinatari	Personale con qualifica non dirigenziale in servizio presso il Comune di Poggiofiorito, a tempo pieno o parziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Il Contratto Collettivo Integrativo (CCI) parte normativa definisce la disciplina degli istituti e delle materie rimessi alla contrattazione integrativa
procedur ali e degli atti propede nuziali	Intervento dell'Organo di controllo interno È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 01 DIC. 2019

	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Rilievi: NESSUN RILIEVO
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Parte non pertinente all'accordo illustrato, da valorizzare in sede di relazione al CCI economico annuale Parte non pertinente all'accordo illustrato, da valorizzare in sede di relazione al CCI economico annuale Parte non pertinente all'accordo illustrato, da valorizzare in sede di relazione al CCI economico annuale Parte non pertinente all'accordo illustrato, da valorizzare in sede di relazione al CCI economico annuale
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

Articolo 1. Finalità

L'articolo 1 riguarda le finalità che si intendono raggiungere col contratto decentrato integrativo, sintetizzate nel volere contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Ente con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la loro crescita professionale e la concreta realizzazione dei processi di riforma dell'organizzazione.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 2. Oggetto

L'articolo 2 riguarda l'oggetto del contratto, rappresentato dalla disciplina degli istituti e delle materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 3. Ambito di applicazione e durata

L'articolo 3 riguarda: 1) l'ambito di applicazione del contratto, rappresentato da tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune di Poggiofiorito, a tempo pieno o parziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, quest'ultimo con rapporto di lavoro di durata non inferiore a sei mesi, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti, e 2) la durata del contratto, triennale, dal 1 gennaio 2019, salvo quanto diversamente prescritto nei singoli articoli. Il contratto comunque continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione ad opera della stipulazione del successivo CCI presso l'Ente ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.05.2018, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 4. Verifiche dell'attuazione del contratto

L'articolo 4 riguarda le procedure di verifica del contratto che potranno essere attuate durante il periodo di efficacia del contratto. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del CCI mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 5. Interpretazione autentica del contratto integrativo

L'articolo 5 riguarda l'interpretazione autentica del contratto. Esso prevede che, nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del CCI, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del contratto integrativo e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate. L'istituto resta disciplinato dal CCI ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 21.5.2018.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 6. Quantificazione e criteri di utilizzo delle risorse decentrate

L'articolo 6 riguarda i criteri generali di ripartizione delle risorse decentrate annuali. Precisata la prioritaria destinazione della parte stabile del fondo al finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), è prevista la ripartizione delle risorse tra i diversi istituti secondo la disciplina del CCI. Si evidenzia la previsione che di quanto viene riservato per la performance, l'85% è destinato al finanziamento della performance individuale e il rimanente 15% è destinato al finanziamento della performance organizzativa. Viene stabilita la predisposizione annuale di un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento. È precisato, inoltre, che la definizione annuale deve tendere ad una equilibrata distribuzione delle risorse economiche tra i diversi istituti favorendo e temperando il regime di premialità ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 7. Criteri generali per l'attribuzione dei premi collegati alla performance

L'articolo 7 riguarda i criteri generali per l'attribuzione dei premi collegati alla performance. Posti i principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei premi di che trattasi (selettività e meritocrazia dei sistemi incentivanti la produttività, distribuzione delle risorse secondo logiche di merito e valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance, divieto di distribuzione di trattamenti economici collegati alla performance in modo indifferenziato ed in assenza delle verifiche ed attestazioni di cui ai sistemi ex D. Lgs. n. 150/2009), vengono fissate le seguenti percentuali di destinazione delle risorse annualmente destinate alla distribuzione della premialità di che trattasi: 15% per la performance organizzativa e 85% alla performance individuale. È prevista la distribuzione intera della quota di risorse riservata a premiare la performance organizzativa solo se il titolare di Posizione Organizzativa di riferimento ha conseguito una valutazione del rendimento/della performance organizzativa previo adeguamento del SMVP al D. Lgs c.d. Madia, pari o superiore al 95 % dei punti massimi attribuibili a tale titolo. In caso contrario, la stessa quota viene ridotta in misura percentuale. È prevista l'attribuzione della quota di risorse destinata ai premi correlati alla performance individuale secondo la disciplina vigente nell'Ente del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. È prevista, per il 20%, arrotondato all'unità superiore, del personale valutato positivamente, l'attribuzione di una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi di performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente, secondo l'ordine di graduatoria di ente, in base ai seguenti criteri:

- a) valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;
- b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;

- c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame l'anzianità di servizio nella pubblica amministrazione.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 8. Criteri generali per la definizione delle procedure per le Progressioni Economiche Orizzontali

L'articolo 8 riguarda i criteri generali per la definizione delle procedure per le Progressioni Economiche Orizzontali, istituto fondato su una selezione all'esito della quale sono premiati i dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa.

È prevista l'attribuzione delle progressioni economiche ad una quota limitata di dipendenti, non superiore al 40% (con arrotondamento all'unità superiore) in possesso dei requisiti di permanenza maturata di minimo di 24 mesi nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCI economico che prevede l'attivazione dell'istituto.

L'attribuzione delle nuove PEO avviene mediante due graduatorie, una per il personale incaricato di posizioni organizzative ed una per il restante personale, redatte in ordine decrescente, con provvedimento del Segretario comunale, in base ai seguenti criteri:

- a) maggiore valore medio delle valutazioni riportate nelle schede del triennio precedente, con riparametrazione eventuale del punteggio massimo attribuibile in altri enti di provenienza del personale assunto per mobilità;
- b) a parità di punteggio, la graduatoria verrà formata considerando: maggiore anzianità di servizio nella categoria economica; in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio nella categoria economica immediatamente inferiore; in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di presenza nell'Ente.

È previsto il divieto di accesso alla procedura per l'attribuzione delle PEO per i dipendenti che nell'anno precedente hanno riportato un punteggio inferiore a 70/100. Per i dipendenti titolari di P.O. la valutazione dell'anno precedente non deve essere inferiore a 140.

La decorrenza della PEO è fissata al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCI economico che prevede l'attivazione dell'istituto.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 9. Misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro e criteri generali per la sua attribuzione

L'articolo 9 riguarda l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro ed i criteri generali per la sua attribuzione. È prevista l'erogazione di tale indennità per i dipendenti che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o implicanti il maneggio di valori, per un valore considerato unitariamente per le suddette situazioni.

La condizione di disagio, quale particolare situazione lavorativa che, per la sua natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione, può comportare una particolare gravosità, viene riconosciuta al personale che, in via ordinaria, svolge attività che richiede un orario di lavoro con più sospensioni e rientri nella stessa giornata lavorativa (n. 6 timbrature) o che svolge attività con una pausa superiore a due ore tra la prestazione mattutina e quella pomeridiana.

La condizione di rischio è riconosciuta al personale che svolge le seguenti attività:

- a) conduzione di macchine operatrici;
- b) impiego di mezzi meccanici, attrezzature e strumenti vari;
- c) manutenzione delle reti stradali, della pubblica illuminazione e impianti elettrici;
- d) lavori di segnaletica stradale;
- e) potatura di piante;
- f) attività edili e di cantiere;
- g) interventi di disinfestazione e bonifica ambientale;
- h) attività che comportano esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc;
- i) attività che comportano esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
- j) attività che comportano esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;

- k) tutte le altre situazioni di rischio non catalogate nei punti precedenti, non eliminabili con dispositivi di protezione collettiva e individuale così come riportate all'interno del Documento di Valutazione dei rischi dell'ente (DVR).

Il maneggio valori è riconosciuto ai dipendenti responsabili della gestione di valori, in contanti o altri titoli equivalenti, in modo diretto e continuativo nel tempo, individuati nelle figure dell'economista comunale formalmente nominato e dell'agente contabile formalmente individuato.

La misura dell'indennità condizioni di lavoro, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività sopra indicate, con esclusione dei giorni di assenza dovuti a qualsiasi motivo, è fissata entro il valore minimo di euro 1 e il valore massimo di euro 5,00, secondo la seguente valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali descritte: euro 2,00 al giorno per le attività disagiate, euro 2,00 al giorno per quelle rischiose e euro 1 al giorno per quelle di maneggio valori. A seguito della fase di valutazione si calcola la somma di tutti i pesi causali delle singole fattispecie.

È prevista l'erogazione dell'indennità di che trattasi semestralmente, con provvedimento del Responsabile del Personale, con riferimento all'attività svolta nel semestre precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio, dell'attestazione del Responsabile del Settore a cui è assegnato il dipendente in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni rischiose e/o disagiate nonché del provvedimento di nomina ad economista comunale o di agente contabile.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 10. Misure dell'indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale e criteri generali per la sua attribuzione

L'articolo 10 riguarda le misure dell'indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale ed i criteri generali per la sua attribuzione.

È previsto che i destinatari di tale indennità, da commisurare alle giornate di effettivo svolgimento di servizio svolto in ambienti esterni rispetto all'ufficio e per attività di vigilanza, sono i dipendenti non titolari di posizione organizzativa, che, in via continuativa, rendono la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza per più del 50% delle giornate lavorative mensili e dell'orario lavorativo giornaliero in orario di lavoro ordinario e non straordinario.

Viene stabilita la misura dell'indennità giornaliera in € 2,50 e la sua erogazione semestrale, con riferimento all'attività svolta nel semestre precedente, con provvedimento del Responsabile del Personale, commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del Comandante in ordine alla sussistenza delle condizioni stabilite. La decorrenza di detto istituto è fissata a decorrere dalla data di stipula del CCI.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 11. Misure dell'indennità di funzione per l'esercizio di compiti di responsabilità svolti dal personale della Polizia Locale e criteri generali per la sua attribuzione

L'articolo 11 riguarda le misure dell'indennità di funzione per l'esercizio di compiti di responsabilità svolti dal personale della Polizia Locale e criteri generali per la sua attribuzione.

Tale indennità è riconosciuta per il personale di Polizia locale ascritto alle categorie C e D, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, al fine di compensare l'eventuale esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado e al ruolo rivestito, attribuiti con disposizioni scritte e comunicate al Servizio Personale.

È prevista l'erogazione dell'indennità di che trattasi in dodici mensilità, contestualmente alla corresponsione del trattamento economico fondamentale, con provvedimento del Responsabile del Personale sulla base degli atti di cui al periodo precedente e della scheda di proposta del Sindaco/Comandante di valutazione dell'indennità relativa ai compiti assegnati, nel rispetto sia dei limiti fissati dal CCNL che dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, tenendo conto dei seguenti importi massimi:

Grado rivestito	Importo massimo annuo
Agente	€ 500,00
Sottufficiale	€ 1.500,00
Ufficiale	€ 3.000,00

e considerati i sottoelencati elementi di valutazione

- grado rivestito;
- particolare complessità dei compiti assegnati;
- autonomia operativa correlata all'espletamento dell'incarico;
- molteplicità di procedimenti amministrativi assegnati;
- grado di intensità relazionale con soggetti interni ed esterni all'ente richiesto;
- assegnazione dell'incarico di Vice Comandante;

Per l'incarico di Comandante, è prevista la misura annua dell'indennità in € 3.000,00.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 12. Indennità per specifiche responsabilità

L'articolo 12 riguarda l'indennità per specifiche responsabilità disciplinate dal comma 1 e dal comma 2 dell'articolo 70-quinquies del CCNL 21.05.2018.

L'indennità di cui al comma 1 può trovare applicazione nei riguardi del personale ascritto alle categorie B-C-D, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, a cui il Responsabile di Settore abbia, con atto scritto, attribuito compiti che comportino l'assunzione di particolari o specifiche responsabilità sostanzialmente diverse dal generale livello di responsabilità della categoria contrattuale di inquadramento, che non sono già retribuite con altri compensi e che comportano un particolare impegno ulteriore ed aggiuntivo rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria. I Responsabili di Settore, in considerazione di quanto previsto dall'art.20, comma 1, lettera e), del D.Lgs. 150/2009, non possono attribuire incarichi e responsabilità al personale che abbia riportato, nell'anno precedente, una valutazione inferiore a 70/100.

È prevista la ripartizione del fondo disponibile tra i vari settori dell'ente in sede di Conferenza di organizzazione e la gestione dai rispettivi Responsabili, che determinano la misura annua del compenso spettante agli incaricati con provvedimento che dia conto del valore dell'indennità concretamente individuato, nel rispetto sia dei limiti fissati dal CCNL che dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza. Tale compenso, che può essere riconosciuto solo quando le specifiche funzioni attribuite siano caratterizzate da significativi profili di responsabilità, va definito, sulla base delle risorse all'uopo assegnate a ciascun settore, considerati i sottoelencati elementi di valutazione:

- particolare complessità dei compiti assegnati;
- autonomia operativa correlata all'espletamento dell'incarico;
- molteplicità di procedimenti amministrativi assegnati;
- disomogeneità tipologica dei procedimenti assegnati;
- grado di intensità relazionale con soggetti interni ed esterni all'ente richiesto;
- implicazione dell'attività di coordinamento di personale;
- assegnazione della competenza ad adottare il provvedimento finale;
- assegnazione della delega a sostituire il Responsabile di Settore in caso di assenza;
- assegnazione o meno della titolarità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio) secondo la specifica disciplina recata dal regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

L'indennità di cui al comma 2 dell'articolo 70-quinquies del CCNL 21.05.2018, la cui misura è fissata in € 350,00 annui, può trovare applicazione nei confronti del personale delle categorie B, C, e D, a cui siano state attribuite, con atto formale le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
- b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Sono previste le seguenti modalità di erogazione delle indennità di specifiche responsabilità di che trattasi:

- a) quella di cui al primo comma dell'articolo 70-quinquies del CCNL 21/05/2018 è erogata in dodici

mensilità, contestualmente alla corresponsione del trattamento economico fondamentale, sulla base dei provvedimenti di assegnazione delle specifiche responsabilità della determinazione della misura annua del compenso.

b) quella di cui al secondo comma dell'articolo 70-quinquies del CCNL 21.05.2018 è erogata annualmente, con riferimento all'attività svolta nell'anno precedente, con provvedimento del Responsabile del Personale previa comunicazione dei Responsabili di Settore, corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 13. Criteri generali per l'attribuzione di risorse finalizzate da specifiche disposizioni di legge all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

L'articolo 13 riguarda i criteri generali per l'attribuzione di risorse finalizzate da specifiche disposizioni di legge all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale. È previsto che la distribuzione di tali risorse, che confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018 e trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, avvenga secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.

Viene stabilito un criterio perequativo tra incentivi di legge e retribuzione di risultato, per le posizioni organizzative che partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018, per cui, nel caso in cui l'importo complessivo annuo delle incentivazioni specifiche attribuite sia pari o superiore ad € 15.000,00, la retribuzione di risultato spettante alla P.O. viene decurtata del 5 %, ed i risparmi sono utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 14. Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati

L'articolo 14 riguarda la remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati. Viene previsto che al personale della Polizia Locale, anche titolare di posizione organizzativa, che svolge prestazioni lavorative aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi ed in conto terzi ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto un compenso calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario. Detto compenso non entra nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsti per l'istituto dello straordinario. Qualora le prestazioni aggiuntive siano svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale, matura anche il diritto ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva. Spetta ai privati la copertura integrale di tutti i costi descritti, compresi oneri riflessi ed Irap.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 15. Ricorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

L'articolo 15 riguarda l'indennità di turno. Viene stabilito che, per distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni nel mese, si intende quella che presuppone che ciascun turno non ecceda la misura del 60% della somma degli altri turni, con uno scostamento che non può superare il 20% calcolato su base trimestrale. Il numero dei turni notturni effettuabili, nell'arco del periodo considerato, da ciascun dipendente, non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi straordinari o a calamità naturali, senza operare alcun aumento. È prevista l'esclusione dall'effettuazione di turni notturni, oltre che per le situazioni personali e familiari di cui all'art. 27, comma 4, del CCNL 21.05.2018, anche nel caso in cui il dipendente riprenda servizio dopo un prolungato periodo di malattia, per due mesi dal rientro.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 16. Ricorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

L'articolo 16 riguarda l'indennità di reperibilità e con esso è prevista l'elevazione del numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, comma 3 del CCNL 21.05.2018 a n. 8 volte e la misura dell'indennità ad € 12,00 per 12 ore.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 17. Welfare integrativo

L'articolo 17 riguarda il Welfare integrativo. Non è prevista l'attivazione dei benefici di cui articolo 72, comma 2, del CCNL 21.05.2018, per mancanza delle condizioni applicative ivi previste, in quanto non sussistono precedenti destinazioni a tale titolo a carico del bilancio dell'Ente.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 18. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'articolo 18 riguarda le linee di indirizzo ed i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, provvedendo all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurarne il costante e scrupoloso rispetto, 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;
- l'abbattimento delle barriere architettoniche;
- la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro;
- la prevenzione delle malattie professionali.

Per mezzo del medico competente di cui al D. Lgs. n. 81/2008, l'Ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.

L'Ente si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 19. Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

L'articolo 19 riguarda l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale. In relazione a quanto previsto dall'art.53, comma 2, del CCNL 21.05.2018, viene stabilito di non elevare il numero di rapporti a tempo parziale che possono essere costituiti, confermando che lo stesso non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Detto limite è arrotondato per eccesso al fine di assicurare comunque la costituzione di almeno un rapporto.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 20. Lavoro straordinario e limite individuale annuo del numero di ore che può confluire nella banca delle ore

L'articolo 20 riguarda il lavoro straordinario ed il limite individuale annuo del numero di ore che può confluire nella banca delle ore. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14.09.2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL 21.05.2018, viene stabilito:

- di elevare il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario fissato in 180 annue a 250 ore annue, soltanto per esigenze eccezionali.
- il limite complessivo individuale annuo di 100 ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 21. Criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita

L'articolo 21 riguarda i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Si conviene che la disciplina della flessibilità oraria adottata presso l'Ente garantisce la finalità di conciliare al meglio le esigenze funzionali ed organizzative dell'Ente con quelle personali e familiari dei dipendenti, con impegno a mantenere l'istituto dell'orario di lavoro flessibile di cui all'art. 27 del CCNL 21.05.2018.

Le fasce temporali di flessibilità in entrata ed uscita dal lavoro, che devono, comunque, collocarsi al di fuori dell'orario di apertura al pubblico degli uffici comunali, sono stabilite, per la generalità del personale, in 40 minuti. Tali fasce sono ordinariamente previste in 30 minuti dopo l'orario di inizio e 30 minuti prima o dopo

l'orario di conclusione al mattino e in 30 minuti prima o dopo l'orario di inizio e di conclusione al pomeriggio rispetto a quanto stabilito dall'ente come orario di lavoro (8:00-14:00 e 15:00-18:00). Compatibilmente con le esigenze di servizio, il personale può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della stessa giornata.

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità va recuperato, entro lo stesso mese di maturazione dello stesso, d'intesa con il Responsabile del Settore. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'art. 38-bis del CCNL 14.09.2000.

È previsto che i dipendenti per i quali ricorrono particolari situazioni personali, sociali o familiari di potere godere di una fascia oraria di flessibilità più ampia da concordare con il Responsabile di riferimento, in modo che venga, comunque, garantita la loro presenza in ufficio tra le ore 9:30 e le 13:00 e, nei giorni di rientro pomeridiano, tra le ore 16:00 e le 17:30, ed a condizione che non vi siano impatti negativi con le attività svolte ed i servizi erogati.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 22. Elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale

L'articolo 22 riguarda l'elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale. Viene stabilito, in relazione a quanto previsto dall'art.25, comma 2, del CCNL 21.05.2018, di non elevare la durata dei periodi di maggiore e minore concentrazione dell'orario lavorativo (cd. orario multiperiodale) che resta, quindi, confermata in 13 settimane.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 23. Individuazione delle ragioni per elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite di 48 ore lavorative medie settimanali

L'articolo 23 riguarda l'individuazione delle ragioni per elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite di 48 ore lavorative medie settimanali. In relazione a quanto previsto dall'art.22, comma 2, del CCNL 21.05.2018, che richiama l'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66/2003, recante la disciplina che la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi, è stato deciso di elevare l'arco temporale su cui calcolare tale media, di ulteriori sei mesi esclusivamente per la seguente ragione:

- svolgimento di attività per la pubblica incolumità, anche a seguito di calamità naturali.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 24. Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'articolo 24 riguarda i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le parti hanno convenuto che le innovazioni tecnologiche producono inevitabili effetti sulla qualità del lavoro e l'offerta occupazionale e che, ai fini di governare i riflessi di questi rapidi processi evolutivi sull'organizzazione interna del lavoro risulta di fondamentale importanza agire in due direzioni, specie nell'ottica di migliorare il livello dei servizi erogati alla comunità locale:

- a) lo sviluppo formativo del personale, da perseguire sia mediante costanti interventi di aggiornamento che con mirate iniziative di specializzazione e riqualificazione professionale;
- b) la modernizzazione ed implementazione delle apparecchiature e degli strumenti di lavoro.

In tale contesto l'Ente, nell'ambito delle disponibilità di bilancio, si impegna a stanziare specifiche risorse.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 25. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

L'articolo 25 riguarda i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative. Sono stati definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di posizione organizzativa (da ora solo P.O.):

a. alla retribuzione di risultato delle P.O. sono destinate risorse in misura pari al 20% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio, inteso come somma della indennità di

posizione e di risultato per il totale delle posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento;

b. l'ammontare complessivo del fondo, riservato alla retribuzione di risultato, è diviso per il numero dei titolari di P.O. concorrenti nell'anno all'assegnazione del premio, con una metodologia che tenga conto della retribuzione di posizione in godimento di ciascuno, individuando, così, la quota potenziale massima conseguibile da ognuno. In base al punteggio riportato a seguito della valutazione annuale operata mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance, a ciascun titolare di P.O. è assegnata una quota percentuale di premio, rispetto a quella massima conseguibile individualmente, corrispondente al punteggio riportato a seguito della valutazione annuale, a condizione che abbia conseguito un punteggio superiore a 70;

c. l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;

d. in caso di conferimento ad un dipendente, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, all'incaricato è attribuito, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, un compenso integrativo della retribuzione di risultato, ragguagliato alla durata dell'incarico stesso, tra un minimo del 15% al massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*; la percentuale dell'integrazione è definita secondo i criteri e le procedure determinati dall'Ente per il conferimento degli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative, come previsto dall'art. 13, comma 3, del CCNL 21.05.2018, tenendo conto della complessità dell'attività e del complesso di responsabilità connesse all'incarico attribuito e del grado di conseguimento degli obiettivi;

e. il fondo che residua dopo la ripartizione effettuata con la suddetta metodologia, costituisce un'economia;

f. per ciò che attiene alla correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., fatta la ricognizione degli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, si conviene che gli incentivi previsti, secondo i criteri e le modalità stabilite dalle leggi di riferimento e dagli atti e regolamenti dell'Ente che ad esse danno attuazione, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo spettante, salve le previsioni di abbattimento già determinate nell'articolo 13 del CCI.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 26. Disposizione finale

L'articolo 26 riguarda la disposizione finale. Per quanto non previsto dal CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal contratto relazionato conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sottosezione sarà valorizzata in sede di relazione al Contratto Collettivo Integrativo economico annuale.

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto sostituisce il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo 11/02/2016 e s.m..

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

Il contratto è coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità fissate dal Titolo II del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., dalle norme del contratto nazionale e dalla giurisprudenza contabile, in quanto al personale si applicano le regole per la valutazione e la premialità di cui al "Regolamento comunale per l'organizzazione degli uffici e dei servizi" nonché secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 9 del 09/03/2016, da adeguare alla

riforma introdotta dal D. Lgs. n. 74/2017. Gli incentivi per la performance individuale ed organizzativa vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal citato Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance in vigore presso l'Ente.

Inoltre, 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 ed al personale che abbia riportato, nell'anno precedente, una valutazione inferiore a 70/100, non è possibile attribuire incarichi e responsabilità remunerate con risorse appositamente a ciò destinate.

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

Il contratto è coerente con il principio di selettività delle progressioni economiche. È previsto, infatti, che le stesse siano attribuite ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale non superiore, comunque, al 40% del personale dipendente, e in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è sottoscritto il CCI economico che prevede l'attivazione dell'istituto. L'effettiva selettività della procedura prevista dal contratto è garantita dalla base di calcolo della predetta quota del 40%, costituita solo dal personale in possesso dei requisiti previsti per accedere all'istituto e non dalla totalità dei dipendenti.

Le procedure previste, inoltre, sono fondate su criteri selettivi di merito (maggiore valore medio delle valutazioni riportate nelle schede del triennio precedente) e, in caso di parità, su criteri legati al non avere avuto accesso all'istituto da maggiore tempo e all'esperienza maturata per anzianità di servizio, nel rispetto delle previsioni e dei principi fissati ed indicati a tal fine dall'art. 16, comma 3, del CCNL 21.05.2018.

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

Con la sottoscrizione del contratto, si intendono conseguire i seguenti risultati:

- recepire a livello decentrato, le previsioni del nuovo CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21.05.2018 per il triennio 2016-2018;
- sostituire l'ultimo contratto decentrato integrativo normativo sottoscritto il 03.08.2016, aggiornato al contratto nazionale indicato al punto precedente;
- attraverso la disciplina dei diversi istituti economici fondata sull'equilibrato contemperamento del regime di premialità con il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, si intende:
 - a) aumentare il livello di responsabilizzazione individuale, il senso di appartenenza ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'Ente;
 - b) contemperare le esigenze di valorizzazione dei dipendenti con il miglioramento dei risultati per l'Ente contribuendo, così, all'effetto finale del miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

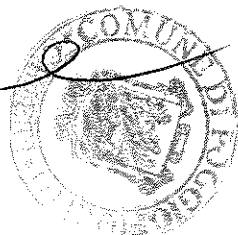
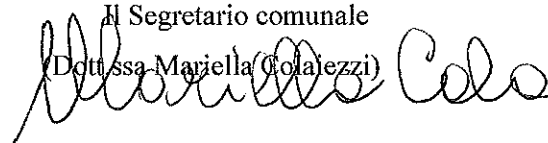
Nessuna.

Poggiofiorito, 13 dicembre 2019

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

Il Segretario comunale

(Dott.ssa Mariella Colaiezzi)





COMUNE di POGGIOFIORITO

PROVINCIA DI CHIETI

Relazione tecnico-finanziaria al Contratto Collettivo Integrativo 2019-2021 Parte normativa

(art. 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.)

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sottosezione sarà valorizzata in sede di relazione al CCI economico annuale.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sottosezione sarà valorizzata in sede di relazione al CCI economico annuale.

Sezione II – Risorse variabili:

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata in sede di relazione al CCI economico annuale.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata in sede di relazione al CCI economico annuale.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata in sede di relazione al CCI economico annuale.

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata in sede di relazione al CCI economico annuale.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo risorse decentrate

Sezione I - Destinazioni non disponibili per la contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.
La sezione sarà valorizzata in sede di relazione al CCI economico annuale.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.
La sezione sarà valorizzata in sede di relazione al CCI economico annuale.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.
La sezione sarà valorizzata in sede di relazione al CCI economico annuale.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.
La sezione sarà valorizzata in sede di relazione al CCI economico annuale.

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.
La sezione sarà valorizzata in sede di relazione al CCI economico annuale.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.
La sottosezione sarà valorizzata in sede di relazione al CCI economico annuale.

b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Gli incentivi economici sono erogati nel rispetto delle norme nazionali, in base al CCNL e alla disciplina determinata a livello decentrato integrativo dall'articolo 7.

È stabilito che il fondo disponibile è attribuito al personale secondo la disciplina contenuta nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, informato ai principi di meritocrazia e selettività fissati dalle norme di riferimento.

Le risorse complessive annue destinate alla distribuzione dei premi collegati alla performance vengono riservate, per il 15% alla performance organizzativa e per l'85% alla performance individuale. La prima quota viene distribuita interamente solo se il titolare di Posizione Organizzativa di riferimento ha conseguito una valutazione del rendimento/della performance organizzativa previo adeguamento del SMVP al D. Lgs c.d. Madia, pari o superiore al 95 % dei punti massimi attribuibili a tale titolo. In caso contrario, la stessa quota viene ridotta in misura percentuale. La seconda quota viene attribuita in conseguenza della valutazione riportata secondo il più volte menzionato S.M.V.P.

Anche l'erogazione della maggiorazione del premio individuale, riservata al 20%, arrotondato all'unità superiore, del personale valutato positivamente, e pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi di performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente (ossia che abbia conseguito un punteggio non inferiore a 70 punti nella scheda di valutazione annuale), è fondata sulla valorizzazione del merito e dei risultati individuali.

Il principio di attribuzione selettiva di incentivi economici attiene anche all'istituto dell'indennità per specifiche responsabilità, finalizzata a compensare l'esercizio di compiti o incarichi particolari comportanti responsabilità sostanzialmente diverse dal generale livello di responsabilità della categoria contrattuale di inquadramento, che non sono già retribuite con altri compensi e che comportano un particolare impegno ulteriore ed aggiuntivo rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria. Tale compenso, che può essere riconosciuto solo quando le specifiche funzioni attribuite siano caratterizzate da significativi profili di responsabilità, va definito, sulla base delle risorse all'uopo assegnate a ciascun settore ai sensi del precedente comma, considerati i sottoelencati elementi di valutazione:

- particolare complessità dei compiti assegnati;
- autonomia operativa correlata all'espletamento dell'incarico;
- molteplicità di procedimenti amministrativi assegnati;
- disomogeneità tipologica dei procedimenti assegnati;
- grado di intensità relazionale con soggetti interni ed esterni all'ente richiesto;
- implicazione dell'attività di coordinamento di personale;
- assegnazione della competenza ad adottare il provvedimento finale;
- assegnazione della delega a sostituire il Responsabile di Settore in caso di assenza;
- assegnazione o meno della titolarità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio) secondo la specifica disciplina recata dal regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

Detti incarichi non possono essere attribuiti a dipendenti che abbiano riportato, nell'anno precedente, una valutazione inferiore a 70/100.

c. Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

L'articolo 8 detta i criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali. Detto istituto premia i dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa. La selezione, infatti, avviene sulla base di un metodo che consente di apprezzare le capacità professionali dimostrate e di promuoverne lo sviluppo e, conseguentemente, di migliorare l'efficienza e l'efficacia gestionale dell'Ente. Le progressioni economiche sono attribuite ad una quota limitata di dipendenti, non superiore al 40% (con arrotondamento all'unità superiore), in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è sottoscritto il CCI economico che prevede l'attivazione dell'istituto. La base di calcolo di tale quota è determinata al netto dei dipendenti che non possono accedere all'istituto per la mancanza dei requisiti di cui al successivo comma 5.

Per accedere alla PEO il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi maturati nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCI economico che prevede l'attivazione dell'istituto.

L'attribuzione delle nuove PEO avviene mediante due graduatorie, una per il personale incaricato di posizioni organizzative ed una per il restante personale, redatte in ordine decrescente, con provvedimento del Segretario comunale, in base ai seguenti criteri:

- a) maggiore valore medio delle valutazioni riportate nelle schede del triennio precedente come sopra indicato;
- b) a parità di punteggio, la graduatoria verrà formata considerando: maggiore anzianità di servizio nella categoria economica; in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio nella categoria economica immediatamente inferiore; in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di presenza nell'Ente.

È precluso l'accesso alla procedura per l'attribuzione delle PEO ai dipendenti che nell'anno precedente hanno riportato un punteggio inferiore a 70/100. Per i dipendenti titolari di P.O. la valutazione dell'anno precedente non deve essere inferiore a 140.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno e confronto con il

corrispondente Fondo certificato

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.
La sezione sarà valorizzata in sede di relazione al CCI economico annuale.

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Annoe confronto con il corrispondente Fondo certificato

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.
La sezione sarà valorizzata in sede di relazione al CCI economico annuale.

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo risorse decentrate con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

L'attività di contrattazione decentrata si sviluppa attraverso le seguenti fasi:

- adozione dell'atto di indirizzo da parte della Giunta nei confronti della delegazione di parte datoriale;
- svolgimento della contrattazione tra parte datoriale e parte sindacale;
- sigla dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo tra tutti i soggetti intervenuti in contrattazione;
- redazione e sottoscrizione della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- certificazione delle relazioni di cui al punto precedente dall'Organo di revisione economico-finanziaria ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- adozione, da parte della Giunta comunale, della deliberazione di autorizzazione al Presidente della delegazione di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi contrattuale siglata;
- sottoscrizione definitiva del contratto decentrato da parte sindacale e datoriale;
- pubblicazione del CCI nell'apposita sezione di "Amministrazione trasparente";
- invio del CCI, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, all'ARAN CNEL.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.
La sezione sarà valorizzata in sede di relazione al CCI economico annuale.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.
La sezione sarà valorizzata in sede di relazione al CCI economico annuale.

Poggiofiorito, 13 dicembre 2019

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
FINANZE E CONTABILITA'

(Tonia Buzzelli)

