

RELAZIONE ILLUSTRATIVA sull'Ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2022.

(art. 40, comma 3-sexies, d.lgs. n. 165 del 2001- Circ. RGS nr. 25 del 19 luglio 2012)

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: 23 novembre 2022
Periodo temporale di vigenza		L'Accordo ha durata Triennale per la parte normativa 2022-2024 ed annuale per quella economica e, pertanto, concerne il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022 , salvo diversa prescrizione.
Composizione della delegazione trattante		<p>La delegazione trattante è composta:</p> <p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> • il Segretario comunale – presidente: dott.ssa Daniela Tallarico; • il geom. Nicola Cresci – Responsabile del Settore LL.PP./Affari Generali – componente; • la rag. Giuseppina Martino – Istruttore Contabile dell'Ufficio Finanziario – componente; <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, RSU interna</p> <p>Firmatarie dell'Ipotesi di Accordo:</p> <p>Per la Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il Segretario comunale – presidente: dott.ssa Daniela Tallarico; • il geom. Nicola Cresci – Responsabile del Settore LL.PP./Affari Generali – componente; • la rag. Giuseppina Martino – Istruttore Contabile dell'Ufficio Finanziario – componente; <p>Per la Parte Sindacale: dott. Luigi Pecorelli (delegato FP-CGIL) geom. Paolo Cresci (RSU) dott. Vincenzo Perneti (delegato CISL) sig. Egidio Mileo (delegato UIL FPL)</p>
Soggetti destinatari		Tutto il personale dipendente del Comune di Trecchina (Ente senza Dirigenti)
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		L'Ipotesi di Contratto decentrato 2022 tratta la disciplina, ripartizione e utilizzazione del Fondo per il finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
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>La presente Relazione viene trasmessa al Revisore dei Conti del Comune di Trecchina per la certificazione di competenza.</p> <p>Nel caso Revisore dei Conti dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	<p>È stato adottato il Piano della performance 2022 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, con deliberazione della Giunta Comunale n. 68 del 05/07/2022</p> <p>E' stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022/2024, con deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 10/02/2022.</p>

	sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Regolamento stralcio sulla performance, sui sistemi di controlli interni e dei sistemi di valutazione P.O. e dipendenti, con deliberazione della Giunta Comunale n. 69 del 05.10.2011</p> <p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione a cui soggiacciono gli Enti Locali. In particolare, si evidenzia che sono pubblicati nella sezione "Operazione trasparenza" i seguenti atti:</p> <p>Piano degli Obiettivi 2022, i nominativi dei componenti il Nucleo di Valutazione, il Regolamento delle Performance, i curricula dei titolari di posizione organizzativa in formato europeo, la retribuzione del Segretario Comunale, l'Organigramma e la tabella delle assenze del personale dipendente, il nominativo del titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia da parte del funzionario inadempiente, così come previsto dall'art.2 comma 9 bis della legge 241/90.</p>
Eventuali osservazioni ===== Il Regolamento degli Uffici e dei Servizi è stato adeguato al D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. con deliberazione della Giunta Comunale n. 69 del 05/10/2011, e con deliberazione della Giunta Comunale n. 65 del 15.11.2012.		

Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo

Primo dell'avvio delle trattative, il Responsabile del Servizio Finanziario con determina nr. 46/613 del 04/10/2022, ha provveduto alla **costituzione del Fondo** per il finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno **2022** per un totale di **€ 73.843,88** così distribuito:

quota risorsa Stabile	€ 48.732,87;
quota risorsa Variabile	€ 23.094,32;
economie Fondo anno precedente	€ 2.016,69
TOTALE FONDO	€ 73.843,88

Le trattative sono iniziate, a seguito di specifico indirizzo impartito alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica dalla Giunta Comunale con la deliberazione n. 109 del 26.10.2022

- contrattare prioritariamente gli istituti già presenti e ripresi nella contrattazione 2021;
- destinare parte delle risorse stabili per nuove progressioni orizzontali da assegnare in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e/o collettivi rilevati dal sistema di valutazione;
- quantificazione della parte variabile del fondo nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e di contratto;
- provvedere alla retribuzione delle indennità previste contrattualmente prestando la dovuta attenzione a che le stesse non vengano duplicate;
- provvedere alla retribuzione della produttività individuale garantendo omogeneità di trattamento del personale coinvolto in coerenza con l'effettivo svolgimento delle attività attraverso l'utilizzo del sistema di valutazione delle performance e la predisposizione di programmi operativi ed organizzativi (piani operativi/progetti obiettivi) inerenti la gestione e l'organizzazione delle attività ordinarie e straordinarie previste per ogni ufficio nell'anno di riferimento;

In data 21/10/2022, con lettera fax o e-mail prot. n. 6614, diretta alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL di comparto e alla R.S.U. è stato avviato il negoziato.

La prima riunione si è tenuta in data 28/10/2022, la seconda in data 23.11.2022 ed è stato concluso l'Ipotesi di Accordo come segue:

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono pari ad **€ 48.762,65**, già depurate dalla somma di **€ 4.606,52**, destinata alla corresponsione dell'**indennità di comparto** e dalla **somma di € 20.474,71**, dovuto alle **progressioni economiche nella categoria già effettuate**, in ottemperanza a quanto previsto dagli artt. 33 e 34 del CCNL del 22.01.2004.
2. Le parti hanno stabilito che per l'**indennità di turno**, prevista solo per il servizio di Polizia Locale in cui è istituito, si faccia riferimento all'art. 23 del CCNL del 21.05.18, in particolare:
 - 1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in predefinite articolazioni orarie giornaliere.

- 2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
 - 3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
 - 4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
 - 5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;
 - turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006.
 - 6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
 - 7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.
 - 8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
 - 9. E', inoltre, escluso dall'effettuazione dei turni notturni il seguente personale:
 - =====
 - l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
3. Le parti hanno stabilito che **l'indennità maneggio valori**, da destinare al Servizio Economato, Demografici, Mensa e Trasporto Scolastico, in applicazione dell'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa). Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico, servizio economato). L'indennità è calcolata e liquidata a consuntivo nel mese di febbraio dell'anno successivo rispetto all'anno di riferimento e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate. Tale indennità è fissata per un importo pari a € 1,55 per i giorni effettivamente lavorati.

4. Le parti hanno stabilito che **l'indennità di reperibilità, da destinare al Servizio** Stato Civile, Anagrafe, Demografici, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.05.18 è:
- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
 - d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
 - g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

5. Le parti hanno concordato che al personale dipendente, **che presta attività in giorno festivo infrasettimanale**, spetta di diritto l'equivalente riposo compensativo o la corresponsione del compenso per lavoro straordinario, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
6. Le parti hanno concordato di remunerare **specifiche Responsabilità**, di cui all'art. **70-quinquies comma 1** del CCNL del 21.05.2018, e di definire le indennità per specifiche responsabilità nel rispetto dei limiti impartite dal CCNL di comparto vigente. In particolare, hanno stabilito di:
- a. riconoscere l'importo di € 4.000,00 (3.000,00 + 1.000,00) per incarico nel Settore Finanziario/Demografici (Ragioneria/Tributi/Personale/Contabilità)
 - b. l'importo di € 3.000,00 per incarico nel Settore AA.GG./LL.PP – Ufficio Affari Generali.
 - c. l'importo di € 1.000,00 per incarico nell'ufficio Socio Assistenziale
 - d. l'importo di € 250,00 per incarico nel Settore AA.GG./LL.PP – Ufficio Lavori Pubblici.
 - e. l'importo di € 250,00 per incarico nell'ufficio Urbanistica
7. Le parti hanno concordato di remunerare le **particolari Responsabilità**, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati di cui all'art. **70-quinquies comma 2**, riferite allo Stato civile, anagrafe in € 0,00 .
8. Le parti hanno concordato di prevedere **l'indennità ai messi notificatori in applicazione dell'art. 67 comma 3 lettera f) del C.C.N.L. del 21/05/2018** per una quota pari al 100% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.
9. Le parti hanno concordato che il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per **lavoro straordinario** come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999 sia quantificato in € 0,00.
10. Le parti hanno stabilito di indicare nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale **previste da specifiche disposizioni di legge**, in applicazione dell'art. 15 comma 1 lett. k del CCNL 01.04.1999. Di conseguenza, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede che:

Art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21.05.2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – entrate conto terzi – tra cui i compensi per censimento ISTAT	2.000,00
Art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21.05.2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – compensi progettazioni ex art. 92 comma 5 e 6, del D.Lgs n. 163/2006 (fino al 18.08.2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis del D.L. n. 90/2014 (dal 19.08.2014 al 18.04.2016) (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche);	0,00
Art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21.05.2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – altri – tra cui i compensi per il condono edilizio art. 32, comma 40, del D.L. 269/2003 e incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (dal 19.04.2016 al 31.12.2017)	3.000,00
Art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21.05.2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	17.000,00
Art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21.05.2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – incentivi per recupero evasione ICI, art. 59, comma 1, lett. P del D.Lgs. n. 446/1997	1.000,00
Art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21.05.2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nell'anno 2020 – art. 1, comma 870, L. n. 178/2020	0,00
Art. 67, comma 3, lettera d) del CCNL 21.05.2018	Frazione R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	94,32
	TOTALE	€ 23.094,32

11. Le parti hanno concordato, infine di utilizzare tutte le rimanenti risorse del Fondo, pari a **€ 11.602,65** per finanziare la produttività e il miglioramento dei servizi. In particolare, le risorse previste per l'anno 2022 sono destinate per l'importo di **€ 3.602,65** alle **performance individuali e organizzative**, ossia per promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché per riconoscere il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso. Tale somma viene erogata ai dipendenti, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, in base alle risultanze dell'applicazione della metodologia di valutazione adottata dall'ente con il regolamento sulla *performance* e dei sistemi di valutazione e dei dipendenti e in funzione del punteggio ottenuto. Si dà atto che per l'anno 2013, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 141/2011, viene sospesa la differenziazione per fasce di merito previste dal D. Lgs. 150/2009. Ad ogni dipendente deve essere assegnato almeno un obiettivo che sia realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. La somma è assegnata ad ogni Responsabile titolare di P.O. in proporzione al numero dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio all'1.1.2013 nel proprio settore di attività secondo i seguenti parametri:

<i>Posizione economica</i>	<i>Parametri di livello</i>	<i>Posizione economica</i>	<i>Parametri di livello</i>
A.1	100,00	C.1	119,24
A.2	101,34	C.2	122,09
A.3	103,49	C.3	125,49
A.4	105,33	C.4	129,46
A.5	107,51	C.5	134,24
B.1	105,70		
B.2	107,46		
B.3	111,74		
B.4	113,37		
B.5	115,29		
B.6	117,34		
B.7	121,84		

Le parti hanno stabilito, infine, che la restante somma (pari a € 8.000,00) verrà erogata sulla base di **programmi operativi ed organizzativi** inerenti la gestione e l'organizzazione delle attività ordinarie e straordinarie previste per ogni ufficio nell'anno di riferimento anche in relazione agli obiettivi gestionali di management e agli obiettivi sensibili per la valutazione delle prestazioni individuali in fase di programmazione dell'attività dirigenziale da realizzare durante l'ordinario orario di lavoro.

In particolare, la suddetta somma verrà utilizzata, in relazione alla valenza e alle priorità dei **progetti presentati** rispetto agli obiettivi programmatici dell'amministrazione, nell'anno **2022**.

Le eventuali somme residue saranno utilizzate nell'anno **2023**, salvo diverso accordo tra le parti o sopravvenuto divieto legislativo.

A tal fine, le parti hanno concordato sul seguente sistema per l'erogazione della produttività erogata sulla base di programmi operativi:

Il Responsabile del Servizio, titolari di Posizione Organizzativa dell'Ente, predispongono, di norma entro 15 gg. dall'approvazione del PEG, i programmi operativi ed organizzativi inerenti la gestione e l'organizzazione delle attività ordinarie e straordinarie previste per ogni ufficio nell'anno di riferimento, anche in relazione agli obiettivi gestionali di management e agli obiettivi sensibili per la valutazione delle prestazioni individuali in fase di programmazione dell'attività dirigenziale, nei quali dovranno essere indicati, secondo apposito prospetto:

- gli obiettivi;
- le modalità di svolgimento delle attività connesse agli obiettivi da perseguire;
- l'importo complessivo del progetto, le modalità di riparto fra i dipendenti coinvolti;
- il numero del personale diviso per categorie e per profilo professionale e le attività da svolgere;
- i tempi di attuazione;
- l'importo teorico spettante ad ogni partecipante (ipotesi in funzione della categoria di appartenenza, del grado di coinvolgimento, delle responsabilità assegnate, ecc.).

Inoltre il Responsabile del Servizio, titolari di Posizione Organizzativa, hanno l'obbligo di illustrare ai dipendenti coinvolti i programmi operativi predisposti convocando apposite riunioni di servizio esplicative delle attività, degli obiettivi e dei tempi stabiliti. Il mancato rispetto degli adempimenti e dei tempi sin qui illustrati sarà oggetto di valutazione negativa ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato spettante ai responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa.

I compensi potranno essere erogati esclusivamente a conclusione del processo di valutazione e comunque quando risultino attuati i piani di attività annuali o i piani collegati a specifici obiettivi. I risultati conseguiti, collegati a specifici obiettivi, dovranno essere certificati dal Nucleo di Valutazione.

Procedimento di valutazione:

1. predisposizione programmi operativi {piani operativi/progetti obiettivo} da parte dei Responsabili di Servizio titolari di posizione organizzativa - allegato "A"
2. valutazione dei progetti da parte del Nucleo di valutazione - definizione delle priorità e della conformità agli obiettivi programmatici dell'amministrazione e approvazione dei progetti da parte della Giunta;
3. condivisione dei programmi operativi (piani operativi/progetti obiettivo) ammessi con tutti i dipendenti interessati;
4. individuazione del dipendente responsabile del coordinamento (se non individuato il responsabile del coordinamento è individuato nel titolare della P.O.);
5. verifica stato attuazione conclusiva a cura dei titolari di posizione organizzativa;
6. certificazione dello stato di attuazione, in caso di obiettivi specifici, a cura del Nucleo di Valutazione;
7. presa d'atto da parte della Giunta;
8. erogazione dei compensi in funzione del reale grado di conseguimento del piano operativa/progetta obiettivo.

I dipendenti interessati possono inoltrare al Segretario Comunale, il quale emette il giudizio finale sentito il Responsabile di Servizio competente, ricorsi avverso la valutazione attribuita nelle modalità previste dal CCNL e/o dal CCDI.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, comprese le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, risulta, pertanto, per l'anno **2020** ripartito secondo quanto previsto di seguito previsto:

Descrizione*	Rif. CCNL del 21/05/2018	Rif. CCDI Art.	Importo
Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale	Art. 5, comma 3, lett. b) art. 7, comma 4 lett. b -	14	3.602,65
Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance organizzativa		15	8.000,00
Differenziazione del premio individuale	Art. 69	16	0
Retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative		17	0
Progressione economica orizzontale	Art. 16	18	2.700,00
Indennità condizioni di lavoro	Art. 70-bis	19	360,00
Indennità specifiche responsabilità	Art. 70-quinquies	20	8.500,00
Reperibilità	Art. 24	21	0,00
Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno	Art. 25 comma 5 CCNL 14/09/2000 e art. 14 CCNL 05/10/2001)	22	800,00
Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge	Art. 17 comma2 lett. c) CCNL 01/04/1999	23	23.000,00
SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE			0
Indennità di funzione	Art. 56-sexies	1 ps	0
Turnazioni	Art. 23	2 ps	1.800,00
Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	Art. 56 - quater	3 ps	0
Indennità di servizio esterno	Art. 56 - quinquies	4 ps	0
			0
Totale			48.762,65

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21.05.2018

QUADRO SINTETICO DELL'APPLICAZIONE DELLA MERITOCRAZIA

Illustrazione sintetica dei criteri che presiedono all'erogazione dell'indennità di produttività.

Il Comune di Trecchina, in adempimento delle disposizioni dettate dal D. Lgs. 150/2009, per quanto compatibili e obbligatorie, ha posto in essere un percorso volto alla riorganizzazione del sistema di valutazione del personale come di seguito sintetizzato:

- con deliberazione della Giunta comunale n. 69 del 05/10/2011 è stato approvato il Regolamento stralcio della performance, sui sistemi di controlli interni e dei sistemi di valutazione P.O. e dipendenti;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 60 del 21/06/2022 è stato approvato il PEG 2022-2024
- con deliberazione della Giunta comunale n. 69 del 05/07/2022 è stato approvato il Piano delle Performance 2022;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 10/02/2022 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022/2024.

principi:

- i compensi incentivanti sono correlati ad incrementi della produttività e miglioramento quali-quantitativo dei servizi e/o al mantenimento di livelli quali-quantitativi in essere;
- l'erogazione dei "compensi per la produttività" in parte è subordinata alla valutazione individuale e organizzativa, effettuata sulla base del vigente sistema permanente di valutazione delle performance, in parte è subordinata alla realizzazione di programmi operativi ed organizzativi inerenti la gestione e l'organizzazione delle attività ordinarie e straordinarie previste per ogni ufficio nell'anno di riferimento anche in relazione agli obiettivi gestionali di management e agli obiettivi sensibili per la valutazione delle prestazioni individuali in fase di programmazione dell'attività dirigenziale da realizzare durante l'ordinario orario di lavoro;
- i compensi per la produttività sono corrisposti soltanto al termine del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati, nonché in base al livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati dai Responsabili di Servizio;
- le valutazioni relative alle prestazioni e ai risultati dei dipendenti sono di competenza dei responsabili di servizio nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definite dal Sistema di valutazione delle performance;
- il nuovo sistema di valutazione adottato dall'Ente è volto ad impedire che l'erogazione dei compensi per produttività avvenga in forma generalizzata e/o sulla base di automatismi comunque denominati.

Le previsioni, pertanto, 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, nonché il Sistema di Valutazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 69 del 05/10/2011).

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività, ci si attende un incremento della produttività del personale, nonché il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dei dipendenti, oltre che il riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso.

Per quanto di competenza.

Trecchina, 24.11.2022



Il Responsabile Ufficio Finanziario
- geom. Paolo Cresci -