

COMUNE DI TELTI

(Provincia di Sassari)

L'art. 40 del D.l.vo 165/2001, al comma 3 – sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigano una relazione illustrativa ed una relazione tecnico-finanziaria che devono essere certificate dagli organi di controllo.

L'obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione delle risorse disponibili per finalità utili e necessarie che migliorino l'efficacia e l'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

Con deliberazione n. 105 del 07.10.2022 la Giunta Comunale ha fornito alla delegazione trattante di parte pubblica le linee di indirizzo per la contrattazione relativa all'anno 2022; con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 589 del 05.10.2022 è stato costituito il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2022.

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 68 del CCNL 21/06/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2022.

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	Ipotesi di CCDI 28.10.2022 CCDI definitivo 08.11.2022	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Comunale: Presidente Responsabile servizio tecnico Responsabile servizio sociale Responsabile servizio finanziario Responsabile servizio AA.GG.	
	Presenti Segretario Comunale – Dott. Fabio Fais – Presidente Responsabile del Servizio Finanziario Dott. Giovanni Occhioni - componente Responsabile del Settore Socio Culturale – Dott.ssa Laura Puggioni- componente	
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL-FP, FP – CGIL, UIL – FPL, CSA Regioni e autonomie locali, RSU; Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Firmatarie della preintesa: CISL (Carlo Norcia) RSU (Luisella Atzeni); Firmatarie del contratto: CISL (Carlo Norcia) RSU (Luisella Atzeni);	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Telti con contratto a tempo indeterminato e determinato	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2022	
procedur ale e degli atti propedeut ici e	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della	In data 06.11.2021 è stato acquisito il parere positivo del revisore dei conti Dott.ssa Simona Scanu

	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Non è stato rilevato nessun rilievo da parte del Revisore dei Conti Dott.ssa Simona Scanu
		Con deliberazione di G.C. 16 del 04.03.2022 è stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009
		Con delibera di Giunta Comunale n. 6 del 18.01.2022 è stato adottato il piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 Per quanto di competenza è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 sul sito istituzionale del Comune di Telti www.comune.telti.ot.it
		La relazione della Performance 2021 è stata validata dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.lgs n. 150/2009 ed approvata con deliberazione di G.C. n. 51 del 24.06.2022. I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.lgs n. 150/2009) . L'Ente locale nel proprio regolamento di organizzazione ha costituito un Nucleo di Valutazione per tutte le verifiche e le valutazioni.
Eventuali osservazioni: nessuna		

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) la cui parte normativa è stata approvata per il triennio 2021/2023.

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE (parte normativa)	
TITOLO I Articoli da 1 a 3	I primi tre articoli del contratto decentrato riguardano disposizioni di carattere generale, relative a richiami normativi, decorrenza, tempi e durata, interpretazione autentica delle norme contrattuali decentrate.
TITOLI II Articoli da 4 a 18	Il titolo II è dedicato al trattamento economico del personale e si compone di 7 capi: I) risorse e premialità; II) criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse; III) progressioni economiche orizzontali; IV) fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità; V) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge; VI) performance e premio individuale; VII) sezione polizia locale
TITOLO III Articoli da 19 a 32	Il titolo III contiene le disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro e si compone di tre titoli: I) istituti correlati all'orario di lavoro; II) discipline particolari; III) disposizioni finali.

L'accordo ha durata triennale per la parte normativa approvata in data 09.11.2021 per il triennio 2021/2023, e conserva comunque efficacia sino alla stipula del nuovo CCDI. Gli effetti giuridici (parte economica) decorrono dal giorno 1 gennaio 2022, salvo diverse prescrizioni del presente contratto. Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Sono fatte salve le materie previste dal vigente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi e verifiche periodiche, essendo legate a fattori organizzativi contingenti.

I principali contenuti sono i seguenti:

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso avrà vigenza per il triennio 2021-2023.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire entro il mese novembre di ciascun anno.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

CAPO III – Progressione economica orizzontale. Art. 7 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
4. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.
5. Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.
6. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.
7. In sede di contrattazione decentrata, verrà determinato il numero e la categoria del personale che può concorrere alle progressioni economiche di categoria.
8. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue:
 - a) due anni (per le Categorie A, B, C e D), maturato al 31 dicembre dell'anno precedente l'accordo annuale in sede di contrattazione decentrata, nella posizione economica acquisita;
 - b) in sede di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (Parte Economica) è annualmente ripartita la percentuale degli aventi diritto, distinti per Categoria di appartenenza;
8. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
9. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate alla produttività.

Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,50 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,45 al giorno per ciascun dipendente.
1. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione

dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);

b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;

c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) **Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**

a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;

a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;

a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

b) **Responsabilità gestionale, che comprende:**

b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;

b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;

b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;

c) **Responsabilità professionale, che comprende:**

c.1 = Responsabilità di processo;

c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

c.3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO.

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 300,00 ad un massimo di € 800,00, è determinato dal competente Funzionario PO applicando i criteri di cui all'unità scheda "*Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità*" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni), in caso di assunzione e/o cessazione.

Tale indennità è corrisposta tenendo conto della presenza di effettivo svolgimento delle funzioni che non può essere inferiore a 180 giorni nell'anno solare.

Art. 11 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:

a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;

b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;

c. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;

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

a) € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;

b) € 175,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;

c) € 350,00 agli Ufficiali Elettorali;

d) € 300,00 al Responsabile dei Tributi;

e) € 300,00 ufficio relazioni con il pubblico;

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

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

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1) e nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Tale indennità è corrisposta tenendo conto della presenza di effettivo svolgimento delle funzioni che non può essere inferiore a 150 giorni lavorativi nell'anno solare.

Art. 13 - Disciplina della performance e del premio individuale

Le modalità di erogazione della performance individuale, sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione, sono quelle di cui alla metodologia approvata con deliberazione di G.C. n. 33 del 23.02.2018.

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 20% del personale a tempo indeterminato presente in tutta la struttura, escluse le posizioni organizzative.

A parità di punteggio, i candidati che avranno riportato il voto più alto nell'anno di riferimento, saranno valutati sulla base delle schede degli ultimi tre anni e prevarrà il dipendente con la media più alta.

In considerazione delle dimensioni del Comune, le risorse destinate dalla contrattazione integrativa, nell'ambito dell'incentivazione delle performance individuali, sono assegnate in proporzione al numero dei dipendenti dell'intero Ente ed alle rispettive categorie di inquadramento, secondo la seguente tabella di equivalenza (elaborato sulla base delle PEO in essere alla data di stipula del presente CCDI):

- Categoria B5: 1,00
- Categoria C1: 1,03
- Categoria C2: 1,06
- Categoria C3: 1,09
- Categoria C4: 1,12
- Categoria C5: 1,16
- Categoria D1: 1,12
- Categoria D2: 1,18

Dove ponendo pari a 1,00 il valore tabellare-base più piccolo dello stipendio di ingresso relativo alla categoria B5 (€ 19.669,91), calcolato con riferimento a 13 mensilità, tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari delle altre categorie superiori per il suddetto valore-base della categoria B5.

I valori tabellari sono desunti dal CCNL del 21/05/2018 e cambieranno al cambiare dei contratti.

Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione per le P.O. di seguito riportato, da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., sulla base di fasce di punteggio predeterminate (con votazione in 100/100 corrispondente a quella attribuita annualmente dal Nucleo di valutazione);
- c) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari almeno al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- d) le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

Criteri per determinazione retribuzione di risultato:

Fondo retribuzione di posizione			A
Fondo retribuzione di risultato	25% di A		B

n. PO	4				
Criteri di valutazione		Punteggi (con percentuale rapportata ad indennità di posizione)			
insufficiente		inferiore a	50		0% risultato
sufficiente		da	50	a 60	5% risultato
discreto		da	61	a 70	10% risultato
soddisfacente		da	71	a 80	15% risultato
buono		da	81	a 90	20% risultato
ottimo		da	91	a 100	25% risultato

PO	1	punteggio		% indennità risultato	
PO	2	punteggio		% indennità risultato	
PO	3	punteggio		% indennità risultato	
PO	4	punteggio		% indennità risultato	
risorse distribuibili					
		Retribuzione di risultato			
PO	1				
PO	2				
PO	3				
PO	4				
	tot				

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art. 18, comma 1, lett. h)* del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.lgs. 446/1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

Art. 20 – Reperibilità

- L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
- Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL; esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato € 20,65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
- Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.
- Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 32 - Clausola finale

Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2021/2022/2023, qualora non modificato o disdetto dalle parti.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie queste vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Destinazione a valere sulle risorse fisse	
Art 67 c. 1 importo consolidato – progressioni economiche orizzontali	14.911,30
Posizioni economiche contratte nell'anno	2.231,81
Art. 67 comma 1- importo consolidato - indennità di comparto	6.319,26
Art. 67 c. 1 – indennità specifiche responsabilità (stato civile-elettorale)	1.000,00
Art. 67 c. 1 – indennità condizioni di disagio-maneggio valori	365,40
Art. 67 c. 1 – reperibilità	1.817,46
Indennità di rischio	95,00
Altri istituti (indennità servizio esterno)	330,00
Totale	27.070,23
Art. 67 comma 3 lett. C – incentivi funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs. 50/2016	876,00
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività collettiva	9.023,07
Premio individuale produttività a n. 2 unità	644,50
Istat	6,00
Totale risorse variabili	10.549,57
	37.619,80
Fondo straordinario	250,48
Fondo posizioni organizzative (incluso Segretario comunale)	45.114,58

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21.5.2018

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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 nei confronti del personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale attraverso il sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 32 del 03.05.2022.

Il Premio produttività viene attribuito a n. due unità che hanno raggiunto il miglior risultato in tema di valutazione annuale delle performance.

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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede n. 1 progressione economica (1 cat. D) per l'anno 2022. In ogni caso, il CCI prevede all'art. 7 nonché nell'all. A) il criterio di selettività nelle medesime.

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, come da Piano delle Performance approvato con G.C. 16 del 04.03.2022, con particolare riferimento agli obiettivi operativi, ci si attende un incremento della produttività del personale non dirigente.

Più in generale, i risultati attesi sono quelli di un sostanziale mantenimento dello standard qualitativo dei servizi offerti ai cittadini.

Telti li 08.11.2022

Il Presidente della Delegazione Trattante

Dott. Fabio Fais