



COMUNE DI NOCETO

PROVINCIA DI PARMA

P.le Adami, 1 - 43015 Noceto (PR) - Tel. 0521 622011 Fax 0521 622100
www.comune.noceto.pr.it - C.F.-P.IVA 00166930347



AL REVISORE DEI CONTI
Dott. Giuseppe Flace

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
AL CONTRATTO INTEGRATIVO 2019/2021
PARTE NORMATIVA
INTEGRATO DEGLI ADDENDUM DA 1 A 5 DEL 2020
(art. 40 comma 3 sexies D.Lgs 165/2001)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019/2021 -

Lo scorso anno in data 30/12/2019, a seguito degli avvenuti passaggi nei quali sono intervenute la delegazione di parte datoriale e quella sindacale ed a seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione disposta dalla Giunta Comunale con atto Giunta Comunale 259 del 28/12/2019, è stato definitivamente sottoscritto il CCDI 2019/2021.

Il nuovo testo contrattuale in sede decentrata ha recepito le disposizioni del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 ed ha puntualmente disciplinato l'architettura di numerosi istituti, sostituendo quelli in vigore con altri di nuova istituzione, dando atto dell'accordo "ponte" fra le parti chiamate alla stipula delle trattative, dove nel 2018 era stata sancita l'ultrattività dell'ultimo CCDI triennale sottoscritto, con l'intesa che solo il CCDI 2019/2021 avrebbe realizzato il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

La delegazione trattante di parte datoriale – formalmente costituita con delibera di Giunta Comunale 133 del 21/6/2018 - e le parti sindacali – OOSS e RSU – si sono quindi riunite nel corso del 2020 per dare inizio alle trattative per l'annualità di competenza. Due sono state le tematiche affrontate : la prima legata alle problematiche emerse in sede applicativa di alcuni articoli del CCDI 2019/2021, che ha portato alla sottoscrizione di 5 Addendum al vigente CCDI, la seconda legata alla destinazione delle risorse decentrate 2020.

Rinnovata fra le parti l'intenzione di dare continuità anche nel 2020 all'equilibrio raggiunto nel 2019 fra le poste di utilizzo, dando atto anche dell'invarianza nell'assetto organizzativo di macrostruttura. Gli Addendum non modificano l'equilibrio economico finanziario fra gli istituti disciplinati dal CCDI 2019/2021

Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali sintesi del contenuto del contratto CCDI e autodichiarazione relative agli adempimenti per legge. Di seguito viene ripercorso il vigente CCDI 2019/2021 e vengono evidenziate in maniera puntuale gli addendum che ne hanno modificato alcuni articoli

Data di sottoscrizione CCDI originario e principale	Preintesa 12/12/2019
Periodo temporale di vigenza	ANNI 2019/2021
Composizione delegazione trattante	Parte pubblica: Vittorio Di Gilio Segretario generale Presidente Simona Sansuini Responsabile Gestione Risorse Umane Componente Gianluca Ancorati Responsabile Servizio Bilancio e Tributi Organizzazioni sindacali: CISL (Alberto Canepari) CGIL (Gianluca Mezzadri)

	RSU di Ente
Soggetti destinatari	Dipendenti Comune Noceto
Materie	Contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021 / Accordo economico 2019
Intervento organo di Controllo Revisore Contabile	Parere 146 del 20/12/2019
ADDENDUM 1 preintesa 15/5/2020	Integrazione art 13 comma 7 CCDI 2019/2021 “Indennità servizio esterno art 56 quinquies CCNL 2016/2018
ADDENDUM 2 preintesa 29/6/2020	Criteri generali per la determinazione dell’erogazione della retribuzione di risultato responsabili di Servizio
ADDENDUM 3 preintesa 13/11/2020	Modifica ed integrazione dell’art. 17 CCDI “Differenziazione premio individuale”
ADDENDUM 4 preintesa 13/11/2020	Modifica ed integrazione articolo 19 “Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali”
ADDENDUM 5 preintesa 30/11/2020	Modifica ed integrazione art.16 “Criteri per attribuzione premi correlati alla performance”
SOGGETTI FIRMATARI ADDENDUM	Parte pubblica: Vittorio Di Gilio Segretario generale Presidente Simona Sansuini Responsabile Gestione Risorse Umane Componente Gianluca Ancorati Responsabile Servizio Bilancio e Tributi Organizzazioni sindacali: CISL (Alberto Canepari/ Matteo Casetti CGIL (Gianluca Mezzadri) UIL Dario Di Marcoberardino RSU di Ente
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge (aggiornamento anno 2020)	Il Piano degli Obiettivi ai sensi dell’art 169 del D.Lgs 267/2000, è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale 2 del 9/1/2020 e sue successive modificazioni con atti 44/62/72/80/100/113/127/146 e 196 del 2020
Piano triennale Trasparenza ed integrità	E’ stato approvato il Piano triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dal D.lgs 33/2013 con atto di Giunta Comunale 18 del 6/2/2020 Il Comune di Noceto ha provveduto a pubblicare sul proprio sito internet numerosa documentazione ai fini della trasparenza e sta continuamente integrando tale documentazione
Relazione sulla Performance	La Relazione sul raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati per l’anno 2019 è stata approvata con deliberazione G.C. 135 del 19/8/2020 e validata dal Nucleo di Valutazione

Modulo 2

Illustrazione dell’articolato del Contratto (attestazione della compatibilità dei vincoli derivanti da norme di legge e contratto nazionale)

IL CCDI la cui preintesa è stata siglata in data 12/12/2019 appoggia sulle disposizioni della contrattazione nazionale di Comparto, con particolare riferimento al CCNL 2016/2018 .

Di seguito si riportano sinteticamente i contenuti del CCDI, con l'indicazione delle risorse assegnate ai vari istituti e risultanti dall'accordo economico 2020

Premessa del CCDI è l'impegno annuale di verificare le quote economiche individuate per i vari istituti al fine di una eventuale loro rideterminazione.

Nel corso dell'anno 2020 la parte datoriale e quella sindacale, preso atto di alcune ambiguità interpretative, criticità emerse in sede di concreta applicazione e della carenza in ordine ai criteri di erogazione della retribuzione di risultato dei responsabili di Servizio, hanno proceduto a siglare i seguenti cinque Addendum, che non intervengono negli equilibri finanziari del CCDI

- 1) PRIMO ADDENDUM CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019/2021 RELATIVAMENTE ALLA INTEGRAZIONE DELL'ARTICOLO 13 COMMA 7 CCDI 2019/2021 *"INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO. ART. 56 QUINQUIES CCNL 2016/2018"*
- 2) SECONDO ADDENDUM CCDI 2019/2021 *"CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE"*
- 3) TERZO ADDENDUM CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019/2021 RELATIVAMENTE ALLA MODIFICA ED INTEGRAZIONE DELL'ARTICOLO 17 *"DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE"*
- 4) QUARTO ADDENDUM CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019/2021 RELATIVAMENTE ALLA MODIFICA ED INTEGRAZIONE DELL'ARTICOLO 19 *"CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI"*
- 5) QUINTO ADDENDUM CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019/2021 RELATIVAMENTE ALLA MODIFICA ED INTEGRAZIONE DELL'ARTICOLO 16 *"CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE"*

Di seguito si ripercorrono i contenuti del vigente CCDI e si evidenziano le modifiche introdotte dai sopra elencati Addendum.

- **Art 1 – Ambito di applicazione:** dipendenti in servizio presso l'Ente (a tempo pieno, parziale, personale comandato e distaccato)
- **Art. 2 - Interpretazione autentica:** disciplina per dirimere le controversie
- **Art. 3 – Relazioni sindacali :** disciplina del sistema delle relazioni, dei permessi alle RSU, delle riunioni e vari aspetti procedurali
- **Art. 4 – Verifiche sull'attuazione:** cadenza annuale verifiche sull'attuazione
- **Art 5 – Assemblee sindacali :** disciplina delle convocazioni
- **Art. 6 – Determinazione del fondo delle risorse** decentrate richiamo all'art 67 del CCNL 21/5/2018
- **Art 7 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili :** richiamo all'art 68 del CCNL 21/5/2018 con individuazione delle seguenti voci di utilizzo
 - a. alle progressioni economiche nella categoria, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma devono essere finanziate esclusivamente con risorse stabili
 - b. alla indennità di comparto
 - c. quota della indennità professionale del personale educativo degli asili nido
 - d. alla performance organizzativa, alla performance individuale, garantendo per quest'ultima il rispetto del vincolo di destinazione del 30% di cui al comma 3 dell'art. 68 del CCNL 2016/2018
 - e. alle indennità condizioni di lavoro (disagio, rischio e maneggio valori) – art 70 bis CCNL 2016/2018
 - f. alle indennità di turno, reperibilità e maggiorazioni - art. 23/24 CCNL 2016/2018
 - g. alle indennità per specifiche responsabilità – art 70 quinquies CCNL 2016/2018
 - h. alle indennità di funzione - all'art. 56-sexies del CCNL 2016/2018
 - i. alle indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2016/2018

- j. ai compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 comma 3 lett. C), compresi i compensi di cui all'art. 70 ter CCNL 2016/2018 (compensi ISTAT)

• **Art. 8 – Indennità per specifiche responsabilità – art 70 quinquies comma 2 CCNL**

L'impianto dell'articolo ripercorre sostanzialmente quello del correlato articolo del precedente CCDI, di cui si riporta stralcio:

comma 3 - Possono accedere all'Indennità per specifiche responsabilità i dipendenti di categoria B, C e D non titolari di posizione organizzativa che

- a. siano incaricati di responsabilità di Unità Operativa,
- b. esercitino funzioni comportanti responsabilità attribuite da leggi o specifici regolamenti di settore che comportino una individuale e diretta esposizione a responsabilità erariale e patrimoniale.

comma 4 In relazione al punto a) del comma 2, fatta salva l'autonomia organizzativa riconosciuta dalla norma al Responsabile di Servizio, si precisa che ai fini dell'attribuzione della presente indennità si considerano:

- a. unità operative le strutture organizzative di secondo livello, articolazioni di un Servizio, la cui formale istituzione è volta a migliorare l'organizzazione degli uffici e delle attività, l'efficienza della gestione e l'ottimizzazione della gestione delle risorse umane e strumentali e che, rispondendo ai requisiti previsti dall'Amministrazione, sono riconosciute e recepite come tali con proprio atto dalla Giunta Comunale.
- b. responsabile di unità operativa il dipendente, incaricato dal Responsabile di Servizio con atto formale (determina).

comma 5 : è individuata la posizione del Messo Comunale, la cui indennità è da intendersi contenuta fino ad un massimo di Euro 900,00.

Criteri per attribuzione:

1. complessità dei procedimenti a. richiedono alta discrezionalità operativa e sono caratterizzate da assente/bassa standardizzazione b. non richiedono discrezionalità operativa e sono caratterizzate da alto grado di standardizzazione c. richiedono interazioni interne od esterne all'Ente per la loro conclusione (alta) d. non richiedono interazioni interne od esterne all'Ente per la loro conclusione (bassa)	max 30 punti
2. eterogeneità delle funzioni a. funzioni afferenti diverse materie d'intervento (alta) b. funzioni afferenti un'unica materia d'intervento (bassa)	max 20 punti
3. personale assegnato Formula di parametrizzazione per attribuzione punteggio dove: A = n. di personale assegnato all'u.o. con il maggior n. di personale B = n. di personale assegnato alla singola u.o. Punti unità = 20 punti x B / A.	max punti 20
4. gestione di relazioni con soggetti esterni all'Ente (fornitori di servizi e/o lavori) che presuppongono attività di indirizzo in ordine all'esecuzione a. rapporti esecutivi continuativi (alta) b. rapporti esecutivi occasionali (bassa)	max punti 10
5. variabilità normativa a. normativa in continua evoluzione (alta) b. normativa con variazioni occasionali (bassa)	max punti 20

Il budget attribuito per l'anno 2020 è commisurato ad una indennità massima potenziale individuale pari ad Euro 2.500,00

BUDGET ATTRIBUITO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020 : Euro 4.754,00 (dando atto della cessazione dal servizio nel mese di luglio di una unità di personale che ne risultava beneficiaria)

Personale potenzialmente beneficiario: 2 unità di categoria D e una unità di categoria B con il profilo di Messo Comunale

• **Art. 9 – Indennità per specifiche responsabilità- art. 70 quinquies comma 2**

Analogamente al precedente articolo l'impianto ripercorre quello del precedente CCDI e prevede che le indennità vengano erogate, nella misura massima di Euro 350,00, per compensare

- a. le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli Enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale Elettorale nonché di responsabile dei Tributi stabilite dalle leggi
- b. compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli uffici addetti alle relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali
- c. le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori

BUDGET ATTRIBUITO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020 : Euro 1.500,00:

Personale potenzialmente beneficiario: 3 unità di cat. C e 2 unità di cat B

Il budget attribuito per l'anno 2020 resta commisurato ad una indennità massima potenziale individuale pari ad Euro 300,00

• **Art. 10 – Indennità condizioni lavoro - art 70 bis CCNL 21/5/2018**

L'articolo disciplina la remunerazione di attività disagiate, esposte a rischi e comportanti il maneggio valori. L'importo attribuibile è compreso in un range giornaliero pari a Euro 1/10

In particolare il CCDI prevede (comma 3) che :

- a. il rischio insito nella prestazione viene riconosciuto con riferimento al "Documento di Valutazione dei Rischi" ed è riferibile, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ad attività che in via continuativa comportino movimentazione di carichi, guida continuativa di automezzi, esposizione a rumori, polveri, impiego di vernici o solventi, utilizzo di macchinari o utensili;
- b. il disagio viene riconosciuto sulla base della tipologia di utenza, degli orari articolati o delle attività per le quali è richiesta una presenza non programmabile, di elementi di criticità ambientale ed in particolare vengono valorizzate le mansioni che comportano esposizione intensa, sistematica e continuativa ad agenti atmosferici sfavorevoli o che comportano il sistematico e continuativo spostamento sul territorio; mansioni di particolare onerosità per gli ambienti di svolgimento o per i settori di intervento (a titolo esemplificativo e non esaustivo: cimiteriali, assistenza diretta a portatori di difficoltà psicofisiche o diversamente abili, assistenza a bambini di età inferiore a tre anni, sistematiche relazioni con utenza in condizioni di fragilità economica e/o psicologica).
- c. Il maneggio valori tiene conto dell'entità delle somme maneggiate ed è rivolto ai dipendenti che in via continuativa sono adibiti a servizi che comportano maneggio di valori di cassa (comma 4)

La misura delle indennità previste viene ricondotta alla sussistenza delle tre fattispecie individuate ed è così determinata

- a. Personale esposto a rischio Euro 1,75
- b. Personale esposto a disagio Euro 1,25
- c. maneggio valori, è quantificata nel seguente modo:

- media mensile di valori maneggiati pari o superiore ad € 100.000,00 indennità € 1,50 giornaliera
- media mensile di valori maneggiati compresi tra € 50.000 ed € 100.000,00 indennità € 1,25 giornaliera
- media mensile di valori maneggiati inferiore ad € 50.000,00 indennità € 1,00 giornaliera

BUDGET ATTRIBUITO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020 : Euro 7.900,00

Personale potenzialmente beneficiario;

Attività rischiose : 7 unità profilo di operaio cat. A e B / una unità profilo Autista

Attività disagiate: 1 unità profilo collab amm cat B/ una unità profilo Istruttore cat C / 1 unità Operaio cat A

Attività comportanti maneggio di denaro: 1 unità cat B, 1 unità cat. C, 1 unità cat. D

• **Art. 11 - Indennità di reperibilità**

La portata innovativa dell'art. 24 del CCNL 21/5/2018 è stata recepita dal presente articolo del CCDI, il quale – oltre a disciplinare la materia secondo il dettame contrattuale – effettua una graduazione della misura dell'indennità elevando le tariffe nel caso elevazione dei servizi mensili prestati in misura superiore ai 6:

comma 4: A decorrere dal 1° gennaio 2019, in casi particolari ed eccezionali, secondo quanto stabilito dal regolamento vigente in materia e secondo quanto stabilito dall'art. 7, comma 4 del CCNL, può

essere elevato il limite dei servizi mensili di cui al precedente comma 2, nonché la misura dell'indennità di cui al precedente comma 1, fino ad un massimo di € 13,00. La maggiorazione della tariffa per ogni turno di 12 ore viene elevata solo in relazione ai periodi che eccedono il limite "ordinario" dei sei servizi mensili in base alla graduazione intermedia indicata nella seguente tabella:

Servizi mensili	Fascia	Valore giornaliero
Fino a 6	Fascia ordinaria	10,33
Da 7 a 9	Fascia extra 1	12,00
Dal 10°	Fascia extra 2	13,00

BUDGET ATTRIBUITO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020 : Euro 15.000,00

Personale beneficiario: personale Operaio / Tecnico e Polizia Municipale solo nel periodo novembre/marzo

- **Art. 12 - Indennità di turno e maggiorazioni**

L'articolo ripercorre le previsioni contrattuali, richiamato l'art. 23 CCNL 21/5/2018

BUDGET ATTRIBUITO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020 : Euro 13.200,00

Personale beneficiario: personale Polizia Municipale

- **Art. 13 - Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 21/5/2018**

Il presente articolo è stato integrato mediante addendum siglato fra le parti in data 15/5/2020 avente ad oggetto: **PRIMO ADDENDUM CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019/2021 RELATIVAMENTE ALLA INTEGRAZIONE DELL'ARTICOLO 13 COMMA 7 "INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO. ART. 56 QUINQUIES CCNL 2016/2018"**.

L'articolo è stato integrato, al fine di evitare ambiguità interpretative, mediante l'integrazione riportata in grassetto al comma 7 dell'art. 13

1. A decorrere dal 1° gennaio 2019, al personale di Polizia in categoria C e D che in via continuativa rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete l'indennità di servizio esterno prevista dall'art. 56-quinquies del CCNL 21/05/2018.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettiva prestazione del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio esterno.
3. Considerato che al personale destinatario dell'indennità di servizio non compete l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL, nella determinazione dell'indennità di servizio si tiene conto anche dell'eventuale svolgimento di mansioni comportanti maneggio valori.
4. La misura dell'indennità di servizio viene pertanto determinata in relazione allo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed eventualmente comportanti il maneggio di valori.
5. Ai fini della determinazione del valore giornaliero dell'indennità, si fa riferimento ai seguenti fattori:
 - a) disagio: viene valutato il disagio connesso allo svolgimento di attività esterna in via continuativa e prevalente.
 - b) rischio: viene valutato se l'attività svolta è esposta in modo diretto e continuativo ai seguenti rischi:
 - c) esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi, compreso il rischio di inalazione polveri, gas, inquinanti urbani di natura chimica e inquinamento acustico;
 - d) esposizione al rischio infortuni per guida auto/motoveicoli e/o di incolumità fisica in situazioni di presidio del territorio;
 - e) maneggio valori: viene valutato solo nel caso in cui durante i servizi esterni sia prestato anche in via continuativa un servizio di maneggio di valori (riscossione tramite bollettario di sanzioni amministrative).
6. L'indennità giornaliera viene riconosciuta quando l'attività è resa giornalmente in attività di lavoro ordinario e non straordinario; l'attività svolta non deve essere già retribuita attraverso altre forme di incentivazione.

7. L'indennità è erogata mensilmente sulla base della sottostante tabella, che definisce, a fronte di fasce di ore prestate in servizio esterno nel mese di riferimento, la misura dell'indennità, giornalmente spettante, in ragione dei giorni **effettivamente lavorati nel mese in servizio esterno**

fasce	Ore di servizio esterno prestate nel mese da - a	Misura dell'indennità giornaliera €
A	25 - 40	1,00
B	41 - 55	2,00
C	56 - 70	2,50
D	Oltre 70	3,00

8. Qualora un dipendente preli attività in servizio esterno ma mensilmente non raggiunga le 25 ore minime della fascia A gli è riconosciuta un'indennità giornaliera pari ad € 1 per ciascuna giornata in cui abbia prestato servizio esterno per più di tre ore.
9. La comunicazione degli aventi diritto è effettuata mensilmente a consuntivo dal responsabile del Servizio Polizia Municipale entro il 5 del mese successivo, mediante apposita attestazione nella quale vengono comunicate, per i dipendenti interessati, il numero di ore prestate in attività di servizio esterno nel mese. Nel caso di cui al comma 8 la comunicazione sarà riferita alle giornate in cui è stato effettuato servizio esterno in misura pari ad ore 3

BUDGET ATTRIBUITO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020 : Euro 3.706,0

• **Art. 14 - Indennità di funzione - art. 56 sexies CCNL 21/5/2018**

Anche questo articolo disciplina una tipologia di indennità introdotta per la prima volta dalla contrattazione nazionale ed analogamente si riporta il testo del CCDI

1. A decorrere dal 1° gennaio 2019, al personale della Polizia Locale di categoria C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa può essere erogata una indennità di funzione nella misura massima di Euro 3.000 per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo la previsione dell'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018.
2. La misura dell'indennità è calcolata sulla base della seguente parametrizzazione dei gradi attribuibili personale della polizia locale in forza della legge regionale vigente in materia, in cui ad ogni grado previsto è affiancato il relativo coefficiente di peso, il n. di operatori in servizio ed il peso del grado dato dal coefficiente di grado determinato moltiplicando il coefficiente di peso moltiplicato per il n. di operatori ($D=B \times C$)

A	B	C	D (B x C)
grado	coeff.	n. operatori in servizio	Coeff. di grado
Agente (min 2 anni di servizio)	0,10		
Agente scelto	0,15		
Assistente	0,20		
Assistente scelto	0,25		
Assistente capo	0,30		
Sovrintendente	0,35		
Sovrintendente maggiore	0,40		
Ispettore	0,45		
Ispettore scelto	0,50		
Ispettore capo	0,55		
Ispettore superiore	0,60		
Totale coefficiente di grado			_____

3.L'indennità individuale è determinata secondo la seguente formula:

(budget assegnato x coeff di grado/ totale coefficienti di grado) / n. operatori nel grado.

BUDGET ATTRIBUITO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020: Euro 2.407,45

Personale beneficiario: 2 agenti PM e 1 Ispettore PM

- **Art. 15 - Prestazioni in occasione di iniziative di carattere privato**

Il rimando è alla contrattazione nazionale, art 56 ter

- **Art. 16 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

Integrato dal V Addendum "QUINTO ADDENDUM CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019/2021 RELATIVAMENTE ALLA MODIFICA ED INTEGRAZIONE DELL'ARTICOLO 16"

L'articolo disciplina l'erogazione dei premi correlati alla performance individuale (art. 68 comma 2 lett B) ed organizzativa (art 68 comma comma 2 lett A) in riferimento al CCNL 21/5/2019

Il presente articolo è stato integrato con **l'addendum siglato fra le parti in data 30/11/2020** , allegato alla presente ed il cui testo si riporta di seguito:

Per l'annualità 2020, caratterizzata dall'emergenza pandemica COVID19, si prende atto che la parte datoriale comunica, in questa sede, che l'Amministrazione ha stanziato, ai sensi dell'art. 67 co.5 lett.b CCNL vigente € 15.000 prioritariamente per i progetti correlati all'emergenza pandemica (1. Controllo emergenza covid PL - € 5.000,00; 2. Distribuzione buoni spesa - € 2.400,00; 3. Gestione emergenza covid ambito sociale - € 4.000,00 ; 4. Gestione emergenza Covid ambito protezione civile - € 4.000,00; per un totale di € 15.400,00, progetti individuati all'interno dell'atto Giunta Comunale 70/2020 avente ad oggetto "Fondo delle risorse decentrate anno 2020. Indirizzi in ordine alla costituzione "

Tutti gli altri progetti, pertanto sono finanziati dal fondo e, pertanto, qualora, a consuntivo, risultassero non raggiunti o parzialmente raggiunti le relative economie rispetto alle previsioni di destinazione delle risorse del Fondo 2020 saranno destinate ad incrementare le risorse per remunerare gli obiettivi di performance individuale e organizzativa.

BUDGET STIMATO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020 : Euro 21.623,93 di cui:

- Euro 2.162,39 destinate alla performance organizzativa
- Euro 19.461,54 destinate alla performance erogata secondo il sistema di valutazione vigente
-

- **Art. 17 - Differenziale del premio individuale – art. 69 CCNL 21/5/2018**

Integrato dal Terzo Addendum " CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019/2021 RELATIVAMENTE ALLA MODIFICA ED INTEGRAZIONE DELL'ARTICOLO 17 "DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE"

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate sulla base del sistema di valutazione vigente nell'ente è attribuita (nel limite di cui al comma che segue) una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. In sede di contrattazione annuale viene definita la percentuale di dipendenti cui attribuire la maggiorazione del premio individuale. Per l'anno 2019 tale percentuale è fissata nel 5% (arrotondata all'unità superiore) del totale dei dipendenti potenzialmente beneficiari dei premi di performance.
3. Ai fini dell'individuazione dei dipendenti che possono concorrere all'attribuzione della maggiorazione, nel caso in cui il loro numero superi la percentuale predeterminata, sarà data priorità:
 - a. ai dipendenti con il punteggio più alto ottenuto nell'anno precedente a quello cui si riferisce la valutazione

In caso di ulteriore parità:

- b. ai dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto nel triennio (media dei punteggi)
In caso di ulteriore parità:
c. ai dipendenti assegnati al Servizio che ha conseguito la percentuale più elevata di raggiungimento degli obiettivi di performance nell'anno di riferimento.

Preso atto della impossibilità per l'anno 2020 di attribuire il super premio di cui al presente articolo alla percentuale di dipendenti in esso individuati a causa della condizione di assoluta parità fra più potenziali beneficiari, le parti in data 13/11/2020 hanno siglato un terzo addendum – allegato alla presente - al fine di introdurre un ulteriore criterio finalizzato a circoscrivere la platea dei beneficiari del premio. Di seguito l'integrazione introdotta dall'addendum, evidenziata in grassetto corsivo

In caso di ulteriore parità

- d. ai dipendenti assegnati al Servizio che presenta il maggior grado di differenziazione dei giudizi, calcolato - in riferimento al Servizio - come rapporto fra la somma dei punteggi di valutazione attribuiti ad ogni dipendente ed il numero dei dipendenti valutati .***

In caso di ulteriore parità

- e. ai dipendenti che hanno la minore età anagrafica***

Le parti concordano che eccezionalmente e solo per la corresponsione del premio sulla valutazione dell'anno 2019, la percentuale dei dipendenti beneficiari possa eccedere quella individuata nel precedente comma 2, ed il numero dei dipendenti destinatari del premio sia elevato da tre a quattro.

Tale deroga è dovuta alla presa d'atto che l'avvenuta concreta applicazione della procedura di cui al comma 3 – nella sua formulazione presente all'interno del vigente CCDI siglato fra le parti in data 30/12/2019 – , ha portato ad una risultanza finale di quattro dipendenti in situazione di assoluta parità ed alla conseguente impossibilità di ricondurre il numero alla percentuale prevista, in mancanza di ulteriori criteri di differenziazione precedentemente codificati.

Pertanto, la presente modifica del comma 3 - introducendo criteri aggiuntivi – da intendersi operativi al fine della corresponsione del premio relativamente all'annualità di valutazione 2020 - è volta al superamento di tale criticità.

• Art. 18 - Correlazione dei premi di performance con altri incentivi/compensi

L'articolo stabilisce una progressiva riduzione dei premi di performance correlati all'entità degli altri incentivi di cui all'art. 18 co. 1 lett. b) ed h) del CCNL 21/5/2018

Entità incentivi percepiti	Decurtazione del premio di performance individuale
Incentivi contenuti entro tre volte il premio di performance	Nessuna decurtazione
Incentivi superiori a tre volte il premio di performance	Decurtazione 25%
Incentivi superiori a quattro volte il premio di performance	Decurtazione 40%
Incentivi superiori a cinque volte il premio di performance	Decurtazione 60%
Incentivi pari o superiori a sei volte il premio di performance	Decurtazione 80%

• Art. 19 – Criteri per la definizione delle progressioni economiche

Modificato dal Quarto Addendum “ CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019/2021 RELATIVAMENTE ALLA MODIFICA ED INTEGRAZIONE DELL'ARTICOLO 19 “CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE”.

L'addendum ha modificato il comma 2 introducendo un budget unico per la categoria D (prima suddiviso fra Responsabili di Servizio e restante personale presente nella stessa categoria di

inquadramento) in recepimento di alcune sentenze che avevano decretato l'illegittimità della differenziazione.

Inoltre, preso atto della esiguità dei budget dei Servizi con scarso addensamento di personale, tale da poter precludere a priori l'accesso alla progressione, si è proceduto anche all'integrazione della lettera E) "Attribuzione dei resti", che nella terza annualità di riferimento saranno prioritariamente assegnati ai Servizi che per carenza di budget non abbiano ottenuto alcuna progressione nel triennio di riferimento.

Di seguito il testo dell'articolo, con le modifiche ed integrazioni evidenziate in grassetto/corsivo:

1. L'art. 16 del CCNL 21/05/2018 stabilisce che, nel limite delle risorse disponibili, le progressioni economiche sono riconosciute in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti. La progressione viene attribuita ai dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa, verificata attraverso la scheda di valutazione della performance individuale prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.

2. Le parti convengono, i seguenti criteri:

A. budget:

- a. L'attribuzione delle progressioni avverrà per budget di Servizio determinato sulla base degli addensamenti per categoria secondo i seguenti coefficienti:

CAT	COEFF.
A	1.0
B	1.2
C	1.4
D	1.6

AS addensamento per servizio= n. dip in ogni cat.*coeff cat.

TAS sommatoria addensamenti dei servizi

BS budget di servizio = budget disponibile*AS/TAS

- b. Ai fini della determinazione del budget di Servizio, nel caso di dipendente assegnato a due o più Servizi - così come risultante da atti o provvedimenti adottati - questo verrà conteggiato in misura intera all'interno del Servizio dove la sua assegnazione è prevalente. Nel caso di assegnazione ripartita in misura uguale fra due o più Servizi, il dipendente verrà conteggiato in misura intera all'interno del Servizio che presenta minor addensamento di personale.

- c. ***I responsabili di servizio, soggetti ad un sistema di valutazione diverso rispetto agli altri dipendenti, vedranno ricondotto a 100 il valore della loro valutazione di risultato, per rendere comparabili i due differenti sistemi di valutazione***

B. condizioni di ammissione:

- a. essere titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato da almeno tre anni in pubbliche amministrazioni alla data di decorrenza della progressione ad esclusione del personale in aspettativa per mandato politico, sindacale o per assunzione di incarichi ai sensi art 110 TUEL 267/2000.
- b. avere una anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione di almeno tre anni nel Comune di Noceto.
- c. non aver raggiunto la posizione economica orizzontale massima contrattuale.
- d. aver riportato una valutazione positiva in ogni annualità del triennio precedente
- e. non avere riportato sanzioni disciplinari nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione ad eccezione del rimprovero verbale.

C. calcolo del punteggio: il punteggio è dato dalla somma delle seguenti voci:

- a. media del punteggio ottenuto nella valutazione delle performance nel triennio di riferimento;

- b. numero di anni di permanenza all'interno dell'ultima posizione economica (ogni anno è valutato 0,5 punti). Le frazioni d'anno (mesi) saranno proporzionalmente contabilizzate.

D. priorità a parità di punteggio

- a. chi non ha beneficiato di progressioni orizzontali da più tempo;
in caso di ulteriore parità:
b. maggiore anzianità nella categoria giuridica di inquadramento, maturata anche in altri enti pubblici;
in caso di ulteriore parità:
c. maggiore anzianità di servizio complessiva, maturata anche in altri enti pubblici.

E. attribuzione dei resti

La somma degli eventuali resti risultanti al termine della formazione della graduatoria, verrà assegnata come segue:

- a. al Servizio che ha presentato il maggior importo di resto, risultante dopo la prima attribuzione, per l'assegnazione, se possibile, della prima ulteriore progressione utile;
b. nel caso in cui vi siano ulteriori resti si procede alla loro attribuzione – in successione – al successivo (rispetto alla lettera a.) Servizio che ha presentato il secondo maggior importo di resto dopo la prima attribuzione, fino all'esaurimento delle risorse o alla impossibilità di attribuire ulteriori progressioni;
c. Gli eventuali ulteriori resti risultanti confluiscono nelle risorse decentrate di parte variabile dell'anno successivo

Qualora nel biennio 2020-2021 si riscontrasse che uno o più Servizi, per incapienza del budget attribuito, non abbiano avuto nemmeno una progressione, nel primo anno utile per l'applicazione dell'istituto, successivo al suddetto biennio, i resti risultanti dopo la prima attribuzione saranno loro attribuiti, per l'assegnazione, se possibile, della prima progressione utile, procedendo in ordine crescente di budget attribuito sulla base degli addensamenti (dal minore al maggiore);

Qualora vi fossero ulteriori resti, si procederà ai sensi delle lettere a., b., e c. che precedono.

3. Le parti concordano di destinare all'istituto della progressione orizzontale le seguenti risorse:

Per l'anno 2020 € 20.000,00
Per l'anno 2021 € 13.000,00.

4. Le parti condividono di destinare quote di risorse stabili sui fondi degli esercizi successivi al 2021 all'istituto della progressione orizzontale, fermo restando la sostenibilità dell'operazione.

• Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di PO e correlazione con altri incentivi/compensi

Analogamente a quanto stabilito dall'art 18 anche per il Responsabili dei Servizi viene individuato un sistema che abbatta progressivamente la retribuzione di risultato correlandola alla avvenuta percezione di altri compensi (elencati all'art. 18 co. 1 lett. b) ed h) del CCNL 21/05/2018)

Entità incentivi percepiti	Decurtazione indennità di risultato
Incentivi contenuti entro tre volte il premio di performance	Nessuna decurtazione
Incentivi superiori a tre volte il premio di performance	Decurtazione 25%
Incentivi superiori a quattro volte il premio di performance	Decurtazione 40%
Incentivi superiori a cinque volte il premio di performance	Decurtazione 60%
Incentivi pari o superiori a sei volte il premio di performance	Decurtazione 80%

Art. 21 - Salario accessorio del personale a tempo determinato, con CFL e somministrato

Art. 23 - Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

E' individuato il personale operante in servizi di protezione civile, polizia municipale e autisti scuolabus

Art. 24 – Prestazioni straordinarie

Viene inserito l'obbligo di comunicazione da parte dell'ente alla parte sindacale dei dati relativi allo straordinario (ammontare delle risorse, loro distribuzione fra i Servizi ed i dati aggregati relativi alle liquidazioni e recuperi)

Il vigente CCDI viene integrato di nuovi criteri legati all'erogazione della retribuzione di risultato dei responsabili di Servizio, coerentemente con i dettami del CCNL 2016/2018.

Nell'addendum, contrassegnato con il numero 2 ed allegato alla presente, di fatto viene data continuità mediante il valore punto pari allo 0,222 alla percentuale storica massima erogabile di retribuzione di risultato (22%) e viene introdotto un criterio che prevede la distribuzione dei resti, dopo l'assegnazione del risultato ai responsabili sulla base del vigente sistema di valutazione, ai due responsabili che hanno ottenuto il miglior punteggio.

PARTE ECONOMICA ACCORDO 2020

Il fondo viene costituito sulla base degli indirizzi di Giunta Comunale definiti con deliberazione 70 del 7/5/2020

La preintesa viene siglata dalle parti in data 30/11/2020

Parti firmatarie:

Parte pubblica:

Vittorio Di Gilio Segretario generale Presidente

Simona Sansuini Responsabile Gestione Risorse Umane Componente

Gianluca Ancorati Responsabile Servizio Bilancio e Tributi

Organizzazioni sindacali:

CISL Matteo Casetti

CGIL Gianluca Mezzadri

UIL Dario Di Marcoberardino

RSU di Ente

L'ammontare complessivo del fondo ammonta ad **Euro 234.519,53**, includendo gli incentivi di progettazione art 113 D.Lgs 50/2016 pari a 20.000 Euro, dato atto che, esperite le procedure sindacali in quanto i criteri di riparto del fondo sono oggetto di contrattazione integrativa, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale 190 del 12/11/2020 il regolamento per la ripartizione degli incentivi di cui all'art. 113 del D.Lgs 50/2016, che dal 2018 non sono soggetti a vincolo art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010 richiamata la delibera Sezioni Riunite Corte dei Conti 6/2018

Il fondo è stato costituito rispettando il limite del contenimento del fondo incentivante entro l'importo dell'anno 2016, così come stabilito dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017 che ha abrogato il comma 236 della L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) e dispone che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001 non possa superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Il fondo evidenzia la riduzione del personale in servizio rispetto all'anno 2018, riduzione che, richiamato anche il del Decreto 17/3/2020 pubblicato in GU 27/3/2020, non darà luogo ad alcuna riduzione delle risorse, richiamato l'art 33 comma 2 del DL 34/2019.

ANNO 2016: il totale del **fondo incentivante del 2016** soggetto al limite di cui sopra ammonta ad Euro **206.837,19**, dove già è stato incluso l'incremento pari ad Euro 2.521,15 – monte salari dell'anno 2001,

dando atto che nel Comune di Noceto non esiste la dirigenza e dato atto che tali risorse non sono state utilizzate per incarichi di alta professionalità, richiamato l'art 67 comma 1 del CCNL 21/5/2018.

Il fondo è stato costituito e determinato ai sensi dell'art 67 comma 1 CCNL 21/5/2018 secondo il quale: CCNL 21/05/2018 art. 67, comma 1: *A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi*

Il fondo di parte stabile reca la decurtazione di cui all'art. 1, comma 456, della L. 147/2013 (Legge di stabilità 2014) che aveva espressamente imposto la decurtazione del fondo 2015 di un importo pari alle riduzioni operate sui fondi 2011/2014 per effetto del citato art. 9, comma 2-bis (si richiama anche la circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 20/2015 che ha recato interpretazioni sull'applicazione concreta della norma).

Sulla base della disposizione, quindi, il 2016 contabilizza tale decurtazione, strutturale, che quindi agisce sulla parte stabile del fondo.

Ammontare delle decurtazioni : Euro 14.495,41 (parte stabile) + Euro 3.974,41 (parte variabile)= Euro 18.469,82 – decurtazione totale

PARTE STABILE	
CCNL 21/05/2018 art. 67, comma 1: A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi Importo inserito al lordo della decurtazione 2011/2014	€ 188.218,42
CCNL 21/05/2018 art. 67, comma 2, lett a): di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019.	€ 5.408,00
CCNL 21/05/2018 art. 67, comma 2, lett b): L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate	€ 2.274,34

con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.	
CCNL 21/05/2018 art. 67, comma 2, lett c): L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; L'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno	€ 7.086,30
Decurtazione permanente art. 1 c. 456 L. 147/2013	€ - 18.469,82
TOTALE FONDO PARTE STABILE	€ 184.517,24
PARTE VARIABILE	
CCNL 21/05/2018 art. 67, comma 3: Il fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:	
lett. c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge:	
Incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016) e progettazione ad esaurimento (art. 92 cc. 5-6, D.Lgs. 163/06)	€ 20.000,00
CCNL 21/05/2018 art. 67, comma 3: Il fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:	
lett. h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4. (comma 4: in sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità della integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza	€ 14.322,09
lett. i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b). (comma 5. lett. b): Gli enti possono destinare apposite risorse alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance e in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'ar. 56-quater, comma 1, lett. c)	€ 15.000,00
Letto.d) di un importo una tantum corrispondente alle frazioni di RIA di cui al comma 2 lett. b) calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione computandosi a tale fine oltre ai ratei di 13ma mensilità le frazioni mese superiori a 15 gg, l'importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione	€ 680,20
TOTALE FONDO PARTE VARIABILE	€ 50.002,29

La costituzione del fondo incentivante viene ampiamente illustrata nella relazione tecnico finanziaria, dove vengono puntualmente ripercorse le norme che hanno legittimato l'inserimento delle risorse.

In particolare con il richiamato atto G.C. 70/2020 , esecutivo, sono stati forniti indirizzi in merito alla costituzione del fondo incentivante e all'attivazione di progetti di performance destinati al

raggiungimento di specifici obiettivi di sviluppo - per la maggior parte - e di mantenimento – per una parte residuale – definiti nel Piano della performance/ Piano Obiettivi. Di fatto la progettualità prevista pari ad Euro 36.500,00 è ampiamente orientata in maniera trasversale a tutti i vari servizi dell’Ente ed il personale impiegato di fatto rappresenta la quasi totalità del personale in servizio. I progetti pertanto si innestano sul Piano delle Performance e ad alcuni di essi la Giunta ha assegnato la sottoelencata dotazione di risorse economiche.

L’annualità 2020 è fortemente caratterizzata dall’inserimento di specifica progettualità di dettaglio nel contesto dell’attuale periodo di emergenza sanitaria da Covid 19

I premi collegati alla specifica progettualità sono distribuiti sul grado specifico di raggiungimento dell’obiettivo, secondo la misurazione definita in ogni progetto.

Di seguito si elencano i progetti attivati ed il personale impiegato

Descrizione progetto	Importo proposto in €	Servizio proponente
Progetto comunicazione istituzionale anno 2020 Il progetto si pone l’obiettivo di dare attuazione al Piano di Comunicazione approvato con atto di G.C.28/2017. Personale impiegato: 2 unità Servizio Risorse Umane e Comunicazione, 1 unità Servizio Territorio e Ambiente, 1 unità Servizi Sociali, 1 unità Servizio Affari Generali, 1 unità Servizio Patrimonio	1.000,00	Risorse Umane e Comunicazione
Progetto Sorveglianza notturna PM Il progetto, di valenza 2016/2018 prevede la sorveglianza notturna del territorio mediante utilizzo di personale PM Personale impiegato: tutto il personale assegnato al Servizio di Polizia Municipale	5.500,00	Polizia Municipale
Progetto controlli emergenza Covid 19 Personale impiegato: tutto il personale assegnato al Servizio di Polizia Municipale	5.000,00	Polizia Municipale
Progetto Concilia: recupero crediti Personale impiegato: un Istruttore e due Agenti	1.500,00	Polizia Municipale
Progetto distribuzione buoni spesa Personale impiegato: 3 unità Servizi Sociali 2 unità servizio Patrimonio, 1 unità Servizio Territorio e Ambiente 3 unità Servizio Risorse Umane e Comunicazione	2.400,00	Sociale Risorse umane Territorio Affari Generali
Progetto Lotta all’evasione IMU Personale impiegato: 2 unità Servizio Bilancio e Tributi, 1 unità Servizio Risorse Umane e Comunicazione, 1 unità Servizio di Gestione Territorio ed Ambiente	2.000,00	Bilancio e Tributi
Progetto Lotta all’evasione TARI Personale impiegato: 2 unità Servizio Bilancio e Tributi, 1 unità Servizio Risorse Umane e Comunicazione, 1 unità Servizio Controllo di Gestione partecipate ed economato	1.500,00	Bilancio e Tributi
Progetto Sezioni miste ASILO NIDO Personale impiegato: 7 unità Servizi Sociali	2.400,00	Servizi sociali
Progetto gestione emergenza socio-assistenziale Covid 19 Personale impiegato: 3 unità Servizi Sociali	4.000,00	Servizi Sociali
Progetto Protezione Civile emergenza Covid 19 Personale impiegato: 3 unità Servizio Patrimonio, 2 Servizio territorio, 4 Servizio Risorse Umane, 3 unità Servizi Sociali, 1 unità Servizio Bilancio e Tributi, 1 unità Servizio Istruzione, Cultura Sport, 2 unità servizio Affari Generali; oltre al personale che nelle fasi successive potrà venire individuato	4.000,00	Patrimonio
Progetto decoro urbano e cimiteri Personale impiegato: 6 operai Servizio Patrimonio	2.700,00	Patrimonio
Progetto Gestione informatizzata SUAP Commercio 2 fase Personale impiegato: 1 unità Servizio Territorio 2 unità Servizio Affari Generali	1.500,00	Affari generali
Progetto Servizio Implementazione gestione flussi documentali Atti e Contabilità Personale impiegato: 5 unità Servizio Affari Generali, 2 unità Servizio Bilancio e Tributi	2.700,00	Affari generali Bilancio e Tributi
Progetto Informatizzazione procedimenti acquisto e servizi Personale impiegato: 1 unità Servizio Controllo di Gestione partecipate ed economato	300,00	Controllo di gestione
TOTALE	36.500,00	

Questo lo schema analitico del fondo incentivante in ordine al suo utilizzo, fermo restando che le quote a ciascun istituto sono assegnate secondo i criteri individuati nel CCDI 2019/2021, la cui articolazione è stato sopra illustrata

Destinazioni finanziate con parte stabile (previsione)	€ 184.517,24
Indennità di comparto art 33 CCNLç 22/1/2004	€ 27.500,00
Progressioni orizzontali consolidate	€ 53.500,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31 comma 7 CCNL 14.09.2000) Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	€ 6.100,00
Indennità di turno art 23 CCNL 2016/2018	€ 13.200,00
Reperibilità art 24 CCNL 2016/2018	€ 15.000,00
Indenn 3^ e 4^ qualifica	€ 226,00
Progressioni orizz anno 2020	€ 20.000,00
Totale utilizzo parte stabile	€ 135.526,00
Residuo di parte stabile	€ 48.991,24

Destinazioni finanziate con parte variabile (previsione)	€ 50.002,29
Indennità condizioni lavoro – art 70 bis CCNL 2016/2018	€ 7.900,00
Indennità specifiche responsabilità – art. 70 quinquies comma 1 CCNL 2016/2018	€ 4.754,00
Indennità specifiche responsabilità – art 70 quinquies comma 2 CCNL 2016/2018	€ 1.500,00
Indennità servizio esterno – art 56 quinquies CCNL 2016/2018	€ 3.706,00
Indennità di funzione – art 56 sexies CCNL 2016/2018	€ 2.407,45
Riparto quota 2020 funz ufficio Piano Distretto Sociosanitario Fidenza	€ 602,15
Progetti di performance	€ 36.500,00
Incentivi progettazione	€ 20.000,00
Totale utilizzo parte variabile	€ 77.369,60
Residuo di parte variabile	€ -27.367,31
RESIDUO PARTE STABILE E VARIABILE	€ 21.623,93
Performance organizzativa	€ 2.162,39
Performance individuale	€ 19.461,54

B) Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale. Si attesta la legittimità del contratto collettivo decentrato integrativo anno 2019 rispetto ai vincoli legislativi e alle norme contenute nei contratti collettivi nazionali. In particolare sono rispettate le indicazioni dell'art. 5, comma 2, i vincoli di competenza definiti dall'art. 40, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e i vincoli e limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali come indicato ai commi 3, 3-bis, 3-quinquies dello stesso articolo 40 del D. Lgs. n. 165/2001. Inoltre il contratto integrativo decentrato rispetta le disposizioni in materia di performance, incentivi e premi

C) **Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse.**

Indennità che derivano da obblighi contrattuali CCNL	
Indennità di comparto	€ 27.500,00
Progressioni orizzontali storiche	€ 53.500,00
Progressioni orizzontali 2020	€ 20.000,00
Indennità personale educativo asili nido	€ 6.100,00
Indennità 3 ^a e 4 ^a qualif	€ 226,00

Indennità che derivano da obblighi contrattuali CCDI / Dovuti all'organizzazione interna dell'Ente	
Reperibilità	€ 15.000,00
Turno e maggiorazioni	€ 13.200,00
Indenn respons - art 70 quinq c.1 e 2 CCNL 2016/2018	€ 6.254,00
Indennità condiz lavoro - art 70 bis CCNL 2016/2018	€ 7.900,00
Indennità serv esterno – art 56 quinq CCNL 2016/2018	€ 3.706,00
Indennità funzione – art. 56 sex CCNL 2016/2018	€ 2.407,45
Premi di performance / progetti obiettivo	€ 36.500,00
Indennità che derivano da disposizioni di legge	
Incentivi progettazione	€ 20.000,00
Risorse da destinare in base a specifici accordi/convenzioni	
Riparto quota 2020 Ufficio Piano Distrettuale sociosanitario	€ 602,15

Risorse a disposizione per performance organizzativa	€ 2.162,39
Risorse a disposizione per performance individuale	€ 19.461,54
TOTALE UTILIZZO FONDO 2020	€ 234.519,53

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

Le previsioni contenute nel CCDI sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.67 del 22/3/2018 e modificato con atto Giunta Comunale 88 del 4/6/2020

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

Le progressioni economiche disciplinate dal presente contratto normativo , in base alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, rispettano il principio di selettività in quanto sono destinate ad una quota non maggioritaria e limitata di dipendenti, inoltre vengono assegnate dando un peso preponderante alla performance individuale del triennio precedente

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

La sottoscrizione del contratto decentrato integrativo intende valorizzare al massimo la cultura del lavorare per obiettivi. A tal fine si prevede un meccanismo di programmazione degli obiettivi “a cascata” partendo dagli obiettivi generali indicati nel Piano delle Performance , successivamente declinati attraverso i singoli progetti obiettivo, sia assegnati ad ogni singolo Servizio, sia trasversali ai Servizi.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

L'art. 40, comma 3-bis del D. Lgs. 165/2001 recita testualmente: *“Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.”*

Con riferimento a tale indicazione legislativa si precisa quanto segue:

1. Vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale: la contrattazione decentrata integrativa è conciliata con gli stanziamenti del bilancio di previsione e PEG 2020/2022 pertanto l'applicazione degli istituti contrattuali risulta in linea con gli stanziamenti previsti nel bilancio.
2. Destinazione al trattamento economico accessorio collegato alla performance di una quota prevalente delle risorse variabili: il CCDI destina tutte le risorse variabili alla incentivazione dell'impegno e alla qualità della performance per il perseguimento di obiettivi organizzativi ed individuali.

Da quanto sopra emerge, altresì, che risulta rispettata l'indicazione di cui all'art. 68, comma 3 del CCNL del 21/05/2018: *La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2 lett. a), b), c), d), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.*

Infatti: Totale risorse variabili € 30.002,29

Ad esclusione di quelle derivanti

Da inserimenti per specifiche disposizioni

Di legge

Quota destinata esclusivamente alla € 19.461,54

performance valutata

attraverso vigente sistema di valutazione

Percentuale di incidenza 64%

La Responsabile Gestione Risorse Umane e Comunicazione

Simona Sansuini

Con firma digitale

Visto: il Presidente della delegazione datoriale

dott. Vittorio Di Gilio

con firma digitale

Visto: il responsabile Servizio Bilancio e Tributi

Gianluca Ancorati

Con firma digitale

Noceto, 9 dicembre 2020