

# CITTÀ DI RACALE

PROVINCIA DI LECCE

cap 73055 C.F. 81001290758 P. IVA 01423910759 Tel. 0833 902311 Tel./Fax 0833 552979 Fax 0833 553316

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per il personale, non dirigenziale, del Comune di Racale per il triennio 2019-2021 (parte normativa) – annuale 2019 (parte economica)

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi dei contenuti del contratto

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi dei contenuti dei contratto		
Data di sottoscrizione		Pre-intesa: 12/12/2019
		Data sottoscrizione contratto: 27/12/2019
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2019-2021
		(Con appendice specifica in merito all'utilizzo delle risorse decentrate
		anno 2019)
Composizione della Delegazione Trattante		Parte pubblica
		Dott. Sebastiano D'Argento - responsabile Settore "Servizi Finanziari"
		Ing. Gianfranco Manco – responsabile Settore "Lavori Pubblici"
		Dott. Daniele Santantonio – responsabile Settore P.L.
		OO.SS. ammesse alla contrattazione (elenco sigle):
		CGIL FP
		CISL FP
		UILFPL
		CSA Regioni Autonomie Locali
		Organizzazioni sindacali firmatarie
		□ CISL FP Giannuzzi Elio
		□ CGIL FP Taurino Paolo
		□ CSA Regioni Autonomie Locali Rausa Giorgio
		Componenti della RSU firmatarie
		☐ Fachechi Giuseppa
		□ Chetta Serena
		□ Cimino Antonio
		☐ Titta Maria Teresa
		Titta Para Toron
Soggetti destinatari		Personale non titolare di posizione organizzativa
		Disciplina normativa degli istituti contrattuali previsti dal CCNL
		21/05/2018.
Materie trattate dal contratto		Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.
integrativo		Criteri generali per le progressioni economiche.
		Performance e premio individuale
		Istituti correlati all'orario di lavoro
Adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e	Intervente dell'Organia	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della
	Intervento dell'Organo	certificazione da parte del Revisore.
	di controllo interno	CERTIFICAZIONE FAVOREVOLE ESPRESSA DALL'ORGANO DI
	Allogogiano delle	REVISIONE CON VERBALE N.10 DEL 19 DICEMBRE 2019
	Allegazione della	
	Certificazione	Nel caso, l'Organo di controllo interno, Collegio dei Revisori dovesse
	dell'Organo di	effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente
, ,		scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.
	Relazione illustrativa	

E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art.10 del DLgs 150/2009? SI
È stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2019-2021 previsto dall'art.11, c.2 del DLgs 150/2009? SI
E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del DLgs 150/2009: Si, per quanto di competenza.
L'erogazione del premio di risultato al personale dipendente resta subordinata alla validazione, da parte del NdV Monocratico, della relazione sulla performance per l'anno 2019.

#### Eventuali osservazioni

- Il bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2019 è stato approvato con deliberazione di C.C.n°8 del 24/04/2019;
- il DUP 2019/2021(Documento Unico Programmatico) è stato approvato con delibera di C.C.n°7 del 24/04/2019:
- Il fondo relativo alla contrattazione decentrata integrativa, parte stabile, a valere dall'anno 2019 è stato costituito con determinazione n.1114/R.G. del 05/12/2019.
- L'ipotesi di contratto collettivo decentrato parte normativa 2019/2021 è stata sottoscritta in data 12/12/2019. In data (\*) la Giunta comunale con deliberazione n. (\*) ha autorizzato la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo, parte normativa.

# Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del Contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

### A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo.

Si elencano qui di seguito le materie e gli istituti oggetto della contrattazione

#### TITOLO I - PARTE NORMATIVA

#### CAPO I - Disposizioni generali

- Art. 1 Oggetto
- Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 Interpretazione autentica delle clausole contrattuali del CCI
- Art. 4 Verifiche dell'attuazione del contratto

# CAPO II - Politiche per lo sviluppo delle risorse umane

- Art. 5 Fondo risorse decentrate
- Art. 6 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa
- Art.7 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art.8 Differenziazione del premio individuale
- Art. 9 Progressione economica orizzontale
- Art.10 Area delle posizioni organizzative

# CAPO III – Compensi economici per particolari attività e disposizioni applicabili a particolari tipologie di lavoro

- Art. 11 Indennità condizioni di lavoro
- Art. 12 Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 13 Indennità per ulteriori specifiche responsabilità
- Art. 14 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 15 Turnazioni
- Art. 16 Reperibilità
- Art. 17 Lavoro straordinario
- Art. 18 Banca delle ore
- Art.19 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art.20 Salario accessorio del personale a tempo determinato

<sup>\*</sup> la presente relazione è stata predisposta dopo la sottoscrizione della pre-intesa del contratto collettivo decentrato integrativo – Triennio 2019/2021. Le informazione mancanti verranno inserite dopo la sottoscrizione definitiva del contratto.

- Art.21 - Salario accessorio del personale a tempo parziale

#### CAPO IV - Sezione polizia locale

- Art. 22 Indennità di servizio esterno
- Art. 23 Indennità di funzione
- Art. 24 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 25 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

# CAPO V - Disposizioni finali

- Art. 26 Formazione e aggiornamento del personale
- Art.27 Salute e sicurezza sul lavoro
- Art.28 Clausola di rinvio

#### TITOLO II - PARTE ECONOMICA

#### CAPO I

- Accordo Fondo risorse decentrate anno 2019
- Art. 29 Riparto delle risorse per l'anno 2019
- Art. 30 Premi performance organizzativa ed individuale

#### Allegati:

Allegato A) – Ripartizione della performance

Il C.C.D.I. disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per il personale non dirigente del Comune di Racale per il triennio 2019/2021, in applicazione della previsione di cui all'art. 7 del CCNL 21.05.2018.

La negoziazione dei criteri di riparto delle risorse del Fondo tra le diverse modalità di utilizzo di cui all"art. 8 comma 1 del CCNL 21.05.2018, avviene con cadenza annuale.

**Costituzione del fondo** – Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2019 è stato costituito con determinazione n. 1114 del 05/12/2019.

Per la costituzione si è tenuto conto delle nuove regole introdotte dal CCNL del 21/05/2018, in particolare dall'art. 67 "Fondo risorse decentrate: costituzione" che recita:

- 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 del 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, lettera b) e c), del CCNL del 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 del 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.
- 2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:
- 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;
- b) 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 con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
- c) 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 del servizio in misura intera in ragione d'anno;
- d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile del Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando da capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei

Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies:

- f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale. Sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,20% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;
- g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate;
- h) delle risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a).

Il personale in servizio alla data del 31.12.2015 da computare al fine del calcolo di cui all'art. 67, comma 2, lett. a) è pari a n.38, di cui 37 unità di personale a tempo indeterminato e 1 unità di personale a tempo determinato. La parte stabile del Fondo Risorse decentrate è incrementata a valere dall'anno 2019 di € 3.161,60 (83,20\*38).

A pag. 14 del C.C.D.I. 2019/2021, così come contemplato dall'art. 7 del CCNL 21/05/2018, viene definita la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art 68 del medesimo CCNL per l'anno 2019 ( Art. 29 ).

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo delle risorse decentrate.

# Art. 29 - Riparto delle risorse per l'anno 2019

Il Fondo risorse decentrate 2019 è stato determinato dall'Ente comunale, con determinazione n. 1114/2019, in euro 127.328,41 nel rispetto dei CCNL e delle disposizioni normative vigenti.

Considerato che euro 50.827,75 sono finalizzate al finanziamento delle voci fisse quali le progressioni economiche consolidate, i differenziali delle progressioni economiche a regime stabiliti dal CCNL 21/05/2018, le indennità di comparto e altre indennità, € 11.547,22 sono destinate a remunerare previste da specifiche disposizioni legislative, per la contrattazione integrativa dell'anno 2019 sono disponibili euro 64.980,94 che le parti concordano di destinare ai seguenti utilizzi:

# - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL) – importo destinato € 2.700,00

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale ed attività disagiate viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettiva esposizione e variabile tra euro 1 e euro 10 al giorno, determinati ciascun anno in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa. Le attività oggetto della presente indennità riguardano:

- espletamento di attività esposta a rischio, ovvero pericolosa o dannosa per la vita;
- espletamento di attività disagiata;

Si espletamento di attività comportanti il maneggio di valori.

#### Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici e riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti;

#### Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari,

di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria;

#### Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e similari) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

#### - Indennità per specifiche responsabilità – importo destinato € 22.500,00

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 2018 viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- 1. Viene prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000,00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
- 2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e <u>formalmente individuate dai competenti Responsabili di Settore</u> 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.
- 3. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere conferito in forma scritta e adeguatamente motivato.
- 4. Le fattispecie alle quali i Funzionari Responsabili di Settore con Posizioni Organizzative dovranno fare riferimento sono le seguenti:
- a) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto;
- b) conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
- c) conduzione e coordinamento di attività procedimentale-amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
- d) conduzione e coordinamento dell'attività operativa di altri dipendenti di pari o inferiore categoria.
- 5. L'importo dell'indennità è determinato in sede di accordo decentrato integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate, sulla base di una preventiva ricognizione interna tra i funzionari con Posizioni Organizzative, ai fini del rilevamento preliminare del fabbisogno riconoscitivo.

Continuerà a produrre effetti sino alla sua eventuale variazione con accordo decentrato integrativo.

#### Indennità per ulteriori specifiche responsabilità – importo destinato € 700,00

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 2018, di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi, compete al , al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa 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) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

personale dell'Ente che svolge le funzioni di Ufficiale di Stato Civile, Ufficiale di Anagrafe, Ufficiale Elettorale e Ufficiale giudiziario.

In tutte le fattispecie indicate al comma precedente è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

# - Indennità di turno – importo destinato € 13.500,00

Il Comune, ai sensi dell'art. 23 CCNL 21/05/2018, istituisce turni giornalieri di lavoro per il personale della Polizia locale. Spetta al Responsabile del Settore Polizia Municipale stabilire la turnazione del personale. L'indennità di turno, il cui valore è determinato secondo le regole stabilite dall'art. 23, comma 5 CCNL 21/05/2018, è corrisposta in relazione ai giorni di effettivo svolgimento delle prestazioni lavorative in turnazione, accertati dal responsabile del Settore Polizia Municipale e Controllo del territorio.

# - Indennità di reperibilità – importo complessivo destinato € 3.000,00

L'istituto della reperibilità, ai sensi dell'art. 24 CCNL 21/05/2018,consiste nel porre a disposizione di un servizio dell'Ente un determinato contingente di personale, in modo da garantire la possibilità di intervento nel posto di lavoro assegnato, in caso di chiamata, nell'arco di trenta minuti. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Tale indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale

# - Indennità di servizio esterno per la Polizia Locale – importo destinato € 100,00

L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 2018, viene erogata al personale di Polizia locale che, in via continuativa, svolge servizi esterni di vigilanza . Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi esterni alla sede dell'ente, superiore alla metà dell'orario di lavoro

Tale indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio.

La stessa non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-*bis* del CCNL 21/05/2018 (indennità condizioni di lavoro) ed è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato dal personale assunto con contratto a tempo parziale. La misura di tale indennità è determinata in <u>euro 1,50/giorno</u>.

# - Indennità di funzione - importo destinato € 5.000,00

Ai sensi dell'art.56-sexies CCNL 21/05/2018 al personale inquadrato nelle categorie C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene determinata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità. Detta indennità è determinata, tenendo conto specificamente delle effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune. Si specifica che non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti.

# - Nuove progressioni orizzontali – importo destinato 11.500,00

L'istituto della progressione economica orizzontale è stato normato stabilendo criteri e procedure.

# - Premi performance organizzativa ed individuale – importo totale destinato e 5.980.94

In coerenza con il Sistema di valutazione vigente, ai premi per la performance organizzativa viene destinato il 50% dei premi complessivi, mentre alla performance individuale viene destinato il 50% dei premi complessivi, compresa la quota da destinare al differenziale del premio individuale di cui al successivo comma 2.

Per l'anno 2019 il differenziale del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018 è pari ad una maggiorazione del 30% del valore medio del premio di performance individuale. In coerenza con i criteri di cui all'art. 8 del presente Contratto, esso viene erogato nel limite massimo del 20% dei dipendenti dell'ente.

Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa

La pre-intesa di contratto sottoscritta nell'anno 2019 riguarda la parte normativa del triennio 2019/2021 e parte economica 2019.

Tutti i precedenti contratti risultano pertanto esplicitamente abrogati.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Nel contratto decentrato integrativo si dà atto che le risorse destinate a performance organizzativa e performance individuale verranno ripartite secondo le norme del sistema premiante vigente nel tempo, ispirato a criteri meritocratici, in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti negli strumenti di programmazione approvati annualmente, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente. Nel contratto 2019/2021 è stata inoltre introdotta la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 2018.

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

La pre-intesa prevede l'attribuzione di nuove posizioni economiche per il personale avente diritto in applicazione dei criteri adottati dall'Ente. Al fine dell'attribuzione delle progressioni economiche a valere per l'anno 2019 si terrà conto delle valutazioni attribuite al personale per le annualità 2016-2017-2018.

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

Dalla sottoscrizione del CCDI avente validità triennale per gli aspetti normativi, ci si attende di ottenere una certa stabilità relativamente alle modalità e criteri generali di riconoscimento degli emolumenti aventi carattere accessorio. La ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, verrà invece negoziata con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

esponsabile del Settore II "Servizi Finanziari" dott. Sebastiano D'Argento