

# COMUNE DI MILLESIMO

## PROVINCIA DI SAVONA

Data 21.12.2022

### Relazione illustrativa

#### Modulo I

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

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 21/12/2022 Contratto 30 /12/2022
Periodo temporale di vigenza	DECENTRATO NORMATIVO Triennio 2019/2021 DECENTRATO PARTE ECONOMICA Anni 1 (2022)
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale Componenti: responsabile del Servizio Personale  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL- FP CISL – FP UIL  Firmatarie della pre-intesa: RSU - FP CGIL – FP CISL – FP UIL - Firmatarie del contratto: RSU - FP CGIL – FP CISL – FP UIL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<i>Esempio</i> a) Criteri per la ripartizione delle risorse stabili e variabili Fondo - 2021/2022 b) Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla <i>performance</i> ; c) costituzione Fondo produttività 2022
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.  Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.
	È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? SI È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: piano performance, relazione sulla performance

	<b>accessoria</b>	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? Si, delibera G.C. 51 DEL 29.03.2021</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? Si</p> <p>La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dal NIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009?</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dal NIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## Modulo II

### 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 (di seguito alcune descrizioni a titolo esemplificativo)

**Oggetto del contratto.** Utilizzo risorse fondo produttività - costituzione fondo produttività 2022 – accordo contrattazione decentrata 2022

Presa d'atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con Determinazione n° 121 del 07.12.2022;

#### Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

##### Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2022 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

- **INDENNITA':**

#### Indennità condizioni di lavoro art. 70 – bis

- *Descrizione:* l'indennità di condizioni di lavoro è corrisposta al personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, implicanti il maneggio valori commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività

- *criteri di attribuzione Disagio su orario particolarmente disagiato - spezzato* € 2 al giorno per i dipendenti che hanno un orario **occasionalmente disagiato** viene riconosciuto per interventi **su chiamata ulteriori** € 9,00
- **Esposizione a rischi e pertanto dannose e pericolose per la salute:**
- **€ 1,50 al giorno** per il personale operaio esposto al rischio;
- **€ 2,00 al giorno** per il personale della Casa di Riposo esposto a rischio
- **Maneggio valori** € 1,50 al giorno all'economia, €. 1,00 al giorno alle altre figure

- *Importo massimo previsto nel fondo* € 6.569,35
- *Riferimento alla norma del CCNL*: art. 70 bis del CCNL 21/05/2018
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale*: art. 11

### **Indennità di servizio esterno art. 56 – quinques - vigilanza**

Al personale della Polizia Municipale, non titolare di posizione organizzativa, si conferma una indennità di servizio esterno pari a €. 1,00 al giorno di effettiva presenza e di prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni di vigilanza.

### **Indennità di turno**

- *descrizione*: Per il personale inserito in strutture operative che prevedono una erogazione di servizi lavorativi per almeno 10 ore e che svolga una effettiva rotazione in prestabilite articolazioni di orario, quindi a chi effettivamente presta il turno, remunerandola come previsto dal CCNL, al personale della Casa di Riposo.
- Per l'anno 2022 non è prevista l'erogazione dell'indennità di turno al personale della Polizia Municipale, in quanto non ne ricorrono i presupposti.
- *importo massimo previsto nel fondo* € 7.000,00
- *Riferimento alla norma del CCNL*: art. 23 del CCNL 28/05/2018
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale*: ART. 15
- *criteri di attribuzione*: l'indennità spetta al personale inserito in strutture operative che prevedono una erogazione di servizi lavorativi per almeno 10 ore e che svolga una effettiva rotazione in prestabilite articolazioni di orario. E' liquidata mensilmente.

### **Indennità specifiche responsabilità art. 70 quinques –**

- *descrizione*: tali indennità compensano attività di direzione, di coordinamento, oltre che funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione a un albo professionale; vengono compensate altresì le specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di: ufficiale di anagrafe, economo, messo comunale, responsabile manutenzione e gestione operai, polizia Municipale, responsabile ufficio personale responsabile eventi culturali e biblioteca responsabile addetto coordinamento turni casa di riposo
- *Importo massimo previsto nel fondo* € 21.152,00, di cui 9.650,00 per le nuove assunzioni.
- *Riferimento alla norma del CCNL*: art. 70 quinques commi 1 e 2 CCNL 21/05/2018
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale*: artt. 12 e 13
- *criteri di attribuzione*: L'attribuzione dei compiti è di competenza del Responsabile di Servizio, sentito il Segretario Generale, mediante decreto di nomina motivato. Per quanto riguarda le specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinques comma 1 del CCNL 21/05/2018 il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione alle seguenti variabili: Grado di complessità (33%), Complessità direzionali organizzative (33%), responsabilità (33%). Per quanto riguarda le specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinques comma 2 del CCNL 21/05/2018,

. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinques comma 1 del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:

- Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.</li> <li>• Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.</li> <li>• Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale.</li> <li>• Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000,00 € è determinato in relazione alle seguenti variabili:</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Grado di Complessità: 33%</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 33%</li> <li>▪ Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 33%</li> <li>▪ Grado di complessità Gestionale valore 1/3 del 33%</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Complessità direzionali organizzative: 33%</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsabilità organizzativa: valore 1/6 del 33%;</li> <li>▪ Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 33%;</li> <li>▪ Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 33%;</li> <li>▪ Grado relazioni interne: valore 1/6 del 33%;</li> <li>▪ Innovazione e sviluppo: valore 1/6 del 33%;</li> <li>▪ Attività di studio e ricerca: valore 1/6 del 33%;</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Responsabilità: 33%</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsabilità Economica: valore 1/3 del 33%;</li> <li>▪ Responsabilità Amministrativa: valore 1/3 del 33%;</li> <li>▪ Strategicità: valore 1/3 del 33%;</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.</li> </ul>
<p>3. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile di Servizio, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. Il Responsabile di Servizio verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.</p> <p>4. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>determinazione del budget;</li> <li>ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di 3.000,00 €</li> <li>stabilità in euro 2.500,00 max per l'anno 2021 e 2022;</li> <li>in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.</li> <li>Si conviene di individuare nell'annualità 2022 la nuova figura di sostituto del messo notificatore e di determinare il compenso per tale responsabilità nella misura del 50% di quanto riconosciuto al messo notificatore titolare.</li> </ol>

#### **f. Indennità di servizio esterno art. 56 – quinques - vigilanza**

- g. *descrizione*: indennità giornaliera per retribuire il personale della polizia locale non titolare di posizione organizzativa che svolge servizio esterno di vigilanza;
- h. *Importo massimo previsto nel fondo* € 300,00
- i. *Riferimento alla norma del CCNL*: art. 56 quinques del CCNL 21/05/2018
- j. *riferimento all'articolo del CCDI aziendale*: art. 14
- k. *criteri di attribuzione*: tale indennità è determinata in 1 € al giorno e l'individuazione del personale avente diritto avviene con provvedimento del Responsabile del Settore Polizia Municipale

**Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.**B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri, le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

<b>Istituti contrattuali applicati</b>	<b>Importo</b>
Incentivo <i>performance</i> individuale e collettiva	8.427,31
Progressioni economiche nella categoria	72.023,32
Indennità di turno	7.000,00
Indennità di reperibilità - Integrazione	0
Indennità "Condizioni di lavoro"	6.569,35
Indennità per specifiche responsabilità	21.152,00
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato	0
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	300,00
Indennità di funzione (Polizia locale)	0
Trattamenti accessori fissati per legge	0
Welfare integrativo ( 1500 finanziato da sanzioni codice strada)	0
Indennità per personale educativo e docente	0
Indennità per personale educativo nido d'infanzia	0
Indennità di comparto	10.510,94
Altro	
<b>TOTALE</b>	<b>125.982,92</b>

C) Effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 121/2011, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

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 al personale si applica il Regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 121 del 15.12.2011) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 121 del 15.12.2011).

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche.

### **Progressioni orizzontali**

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. 2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.

3. Partecipa alle progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.

4. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente.

5. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è dato dalla somma dei seguenti sottocriteri:

a. La media delle valutazioni del triennio precedente, a cui viene conferito un peso pari a 80;

b. l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato, a cui viene conferito un peso pari a 20.

6. Nel caso in cui un dipendente non sia in possesso del requisito di cui al comma 5 lett. a), viene preso in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco dei cinque anni precedenti.

7. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

### **Procedura per l'assegnazione delle progressioni economiche**

1. Determinati i punteggi come all'articolo precedente, viene stilata una graduatoria dal punteggio più alto al punteggio più basso.

2. Vista la graduatoria di cui sopra si procede ad assegnare le progressioni seguendo l'ordine e sino al raggiungimento della percentuale di dipendenti concordata ai sensi dell'art. 15, comma 1, che per l'anno 2021 è fissata nella misura massima del 50%.

3. All'esito della selezione, eventuali resti non sufficienti a garantire la progressione al primo dipendente che ne avrebbe diritto, confluiscono nella produttività, in base alle valutazioni espresse tramite il vigente sistema di valutazione e misurazione della performance.

4. la decorrenza è fissata al 01/01/2022

### **PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE AI SENSI DELL'ART. 68 COMMA 2 LETT. B) DEL CCNL 21/05/2018 PER UN VALORE COMPLESSIVO DI € 8.427,31**

Il budget destinato annualmente alla performance individuale viene suddiviso per il numero complessivo dei dipendenti dell'ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.

Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il 30% (CCNL prevede almeno che i più meritevoli guadagnino almeno il 30% in più rispetto al premio medio) di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 20 % del personale partecipante al premio della performance individuale.

F) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

**Fondo indennità di posizione responsabili**

1. Il budget di premio di risultato individuale è correlato alla performance assegnata alla posizione organizzativa annualmente e pesata secondo il sistema di valutazione.
2. Il budget individuale per posizione è parte del fondo di risultato, quest'ultimo pari, per il 2021, al 23% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. L'erogazione dell'indennità di risultato verrà parametrata per il 15% in proporzione all'indennità di posizione percepita e per il restante parte disponibile in base alle schede di valutazione e alle fasce di cui alla delibera G.C. 121 del 15.12.2011 avente per oggetto: "sistema integrato di misurazione e valutazione del personale dell' ente".

**Previdenza complementare personale Polizia Locale**

Viene confermato un Fondo finanziato per forme di previdenza ed assistenza complementare del personale di Polizia Locale, con i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi, ai sensi dell'art. 208, commi 4 e 5, del D.Lgs.n.285/1992 e successive modificazioni ed integrazioni, in misura variabile, annualmente definita con deliberazione della giunta comunale e per un importo minimo di euro 750,00 per ciascun destinatario, al personale appartenenti alla Polizia Locale del Comune di MILLESIMO, a tempo indeterminato non amministrativo come disciplinato da apposito regolamento deliberato dalla Giunta Comunale..

\*\*\*\*\*

Il Responsabile del Servizio Personale  
Dott.ssa Rosella Bruno