

COMUNE DISIDDI
PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA

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 26.11.2019 Contratto
Periodo temporale di vigenza		ANNO 2019
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott. Giorgio Sogos-segretario comunale Componenti: Dott.ssa Maria Ariu Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL FP- FP CGIL-UIL/PA Firmatarie della pre-intesa: FP CISL-FPL-UIL Firmatarie del contratto: FP CISL-FPL-UIL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo		a) Criteri per la ripartizione delle risorse stabili e variabili b) Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance;
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data?
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? si
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? si
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? SI
	La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dal nucleo di valutazione ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? SI	

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

Articolo 1 Oggetto del contratto.

Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività, per la parte economica relativa all'anno 2019-2021 e giuridica 2019-2021;

Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente in servizio nell'anno di riferimento.

Con deliberazione G.C. n. 70 del 29.10.2019, sono stati forniti i seguenti indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per l'anno 2019:

- prevedere un utilizzo dello strumento "formazione" a supporto del cambiamento e dell'innovazione della gestione e dello sviluppo professionale;
- di procedere ad effettuare progressioni orizzontali nelle categorie B-C-D secondo quanto previsto nel regolamento approvato con delibera n. 67 del 10.10.2017;
- flessibilità nell'orario di lavoro in entrata e in uscita.
- confermare l'attribuzione dei buoni pasto al personale dipendente;
- confermare il servizio di reperibilità per il servizio stato civile nella misura del 50% di cui all'art. 23 del CCNL del 14 settembre 2000 ($\frac{1}{2}$ di € 10,32 per i gg. feriali e $\frac{1}{2}$ di € 20,64 per i gg. festivi - corrispondente al rapporto di 6 ore su 12 con maggiorazione aggiuntiva del 10%, per un totale di € 5,68 feriali. e € 11,36 festivi) come individuato dalla disciplina dell' art. 68 CCNL 21.05.2019.

Articolo 2

La quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dal responsabile del servizio finanziario con determinazione n. 14 del 15.11.2019.

Articolo 3

Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art.70 quinquies c.1)

Per compensare 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 e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 350 annui.

PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI	SOMMA PREVISTA
UFFICIALE DI STATO CIVILE E ANAGARAFE CAT. C: qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi. funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile	1	€ 350,00
PROTOCOLLO INFORMATICO CAT.B compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali.	1	€ 350,00

INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 70 bis)

Compensare in misura di € 1.100,00 a fronte di un importo massimo previsto dal CCNL di € 3.000,00 annui lordi l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D non titolari di posizioni organizzative.

PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI	SOMMA PREVISTA
ASSISTENTE SOCIALE CAT D - Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara; - Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile; - Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive; - Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.); - Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile; - Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale; - Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;	1	€ 1.100,00
GEOMETRA CAT.C - Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni); - Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile; - Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive; - Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile; - Responsabilità di elaborazioni di	1	€ 550,00

pareri e di supporti consulenziali in generale; - Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche		
INGEGERE CAT.D - Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni); - - Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile; - Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive; - Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile; - Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale; - Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche	1	550,00
VIGILE URBANO CAT.C - Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni); - - Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile; - Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive; - Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile; - Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale; - Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;	1	€ 1.100,00

INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ' (Art.68 c.2 lett. d)

Compensare in misura di € 920,14 il dipendente ufficiale di stato civile e vigile urbano a titolo di indennità di reperibilità

PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI	SOMMA PREVISTA
VIGILE URBANO CAT.C	1	€ 920,14

LAVORO STRAORDINARIO CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari

PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI	SOMMA PREVISTA
VIGILE URBANO CAT.C	1	€ 418,62

PROGRESSIONI

PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI	SOMMA PREVISTA
CATEGORIA B	1	€ 790,69
CATEGORIA C	1	€ 693,33
CATEGORIA D	1	€ 1.174,96

PRODUTTIVITA'

Art. 14 Sistema premiante Regolamento Comunale

1. Il Comune, nell'esercizio delle proprie potestà normative e come descritto nell'allegato A) Sub 1) – Regole di dettaglio, prevede che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance venga destinata alla retribuzione delle performances.

2. Per premiare il merito e la professionalità, Il Comune oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizza gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f) del DLgs 150/2009, nonché, adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere a) e b) dello stesso articolo 20, comma 1 del DLgs 150/2009. Gli incentivi di cui alle predette lettere a), b), c) ed e) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

Allegato Sub 1 Regolamento

Modalità di attribuzione del punteggio centesimale

La prestazione, in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto a uno standard o ad attese, coincidenti con la prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione espressa:

<p>Grado 1 INADEGUATO</p> <p>Punteggio correlato: non superiore al 50%</p>	<p>Prestazione non rispondente agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione.</p> <p>Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi .</p>
<p>Grado 2 MIGLIORABILE</p> <p>Punteggio correlato: dal 51 al 60%</p>	<p>Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi.</p> <p>Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.</p>
<p>Grado 3 ADEGUATO</p> <p>Punteggio correlato: dal 61 al 80%</p>	<p>Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche.</p> <p>Il valutato non necessita di interventi di sostegno.</p>
<p>Grado 4 BUONO</p> <p>Punteggio correlato: dal 81 al 90%</p>	<p>Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.</p>
<p>Grado 5 ECCELLENTE</p> <p>Punteggio correlato: dal 91 al 100%</p>	<p>Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità.</p> <p>Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.</p>

PREMIALITA'
PUNTEGGIO – SOGLIA

Si individua un punteggio – soglia sotto al quale non decorre alcuna forma di premialità e di retribuzione di risultato:

- **per le figure apicali** detto punteggio - soglia decorre da 81 centesimi e richiede una valutazione superiore ai 70 centesimi su ogni singolo fattore di valutazione, con un unico fattore ammesso sotto soglia, purché superiore a 60 centesimi.
- **per il personale** detto punteggio - soglia decorre da 61 centesimi e richiede una valutazione con un unico fattore ammesso sotto soglia, purché superiore a 50 centesimi.

CORRELAZIONE PUNTEGGIO PREMIO

Superato il valore soglia, la correlazione con la premialità può essere centesimale o per livelli premiali

PREMIALITÀ CENTESIMALE

Al crescere di ogni punto centesimale oltre il valore-soglia cresce centesimalmente il premio conseguito.

PREMIALITÀ PER LIVELLI

Sulla base dei punteggi attribuiti, sono annualmente individuati quattro livelli di premialità:

- **primo livello di premialità** (o dell'eccellenza) da 91 a 100/100
- **secondo livello di premialità** (o della distinzione) da 81 a 90/100
- **terzo livello di premialità** (o dell'adeguatezza) da 61 a 80/100
- **quarto livello di premialità** (o della prestazione inadeguata) da 0 a 60/100

Detti livelli sono oggetto di eventuale premio secondo quanto definito alla precedente voce "Punteggio - soglia".

Nel caso di premialità per livelli, la correlazione punteggio/retribuzione potrà seguire uno dei tre seguenti criteri, via via più selettivi:

CRITERIO 2:

- Nessun premio
Quarto livello di premialità 0
- Premio base
Terzo livello di premialità 1
- Premio base doppio
Secondo livello di premialità 2
- Premio base triplo
Primo livello di premialità 3

L'importo da destinare complessivamente ai compensi di produttività deve essere prevalente, al fine di premiare ed incentivare il merito e la produttività e migliorare la performance organizzativa, ai sensi del Dlgs 150/2009. In particolare:

RIPARTIZIONE PERCENTUALE DA DESTINARE ALLA PRODUTTIVITA COLLETTIVA		SOMMA PREVISTA
OBIETTIVO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	100 % RISORSE DESTINATE ALLA PRODUTTIVITA	€ 10.245,54

Sulla base delle valutazioni disposte dai Responsabili dei servizi, l'incentivo di produttività, legato alla performance individuale, dovrà essere erogato tenendo conto dei seguenti criteri:

CATEGORIA	RIPARTIZIONE PERCENTUALE DA DESTINARE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E COLLETTIVA
B	140 RISORSE DESTINATE ALLA PRODUTTIVITA
C	130 RISORSE DESTINATE ALLA PRODUTTIVITA
D	120 RISORSE DESTINATE ALLA PRODUTTIVITA

Articolo 4
Tempi di applicazione dell'accordo.

Anno 2019

B) – I risultati di sintesi sono illustrati nel file di costituzione del fondo e delle modalità di utilizzo delle risorse allegato.

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 11 del 01.02.2011) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 67 del 10.10.2017).

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche che verranno poste in essere seguendo il principio di selettività delle progressioni e con le modalità indicate nel regolamento approvato dall'Ente.

SIDDI 26.11.2019

Il responsabile del servizio

Dott.ssa Maria Ariu