



---

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL  
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PERSONALE NON DIRIGENTE**

articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001

---

*Rossano,* \_\_\_\_\_



Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 5 del CCNL 23/12/1999, come sostituito dall'art. 4 CCNL 22/02/2006, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2017.

## PARTE I: La relazione illustrativa

### Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa 21 novembre 2017 Contratto</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anni 2017/2019 (Parte normativa) - Anno 2017 (Annualità economica)</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Nicola Middonno Dirigente ad interim Affari Istituzionali</p> <p>Componenti: Antonio Le Fosse, Dirigente Bilancio e Programmazione, Giuseppe Graziani, Dirigente ad interim Settore Lavori Pubblici</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FPS, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP</p> <p>Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, UIL-FPL, DICAPP</p> <p>Firmatarie del contratto: CGIL - FP, UIL – FP, DICAPP</p> <p>RSU: CONFIAL, SULPM, DICCAP, USB, CGIL, UIL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>a) criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;</p> <p>b) verifica delle condizioni per l'eventuale integrazione del Fondo sino all'1,2% del monte salari 1997;</p> <p>c) criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità non esaustivamente disciplinate dal CCNL, per le quali vi sia espresso richiamo alla contrattazione;</p> <p>d) correlazione tra compensi aggiuntivi (es. per recupero evasione ICI, per la progettazione o pianificazione urbanistica, avvocatura) e la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative;</p> <p>e) criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche</p>



		disposizioni di legge.
<b>Rispetto dell'iter adempiimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>La presente relazione illustrativa di accompagnamento alla preintesa sul CCDI 2017 – 2019 -- annualità economica 2017 verrà inviata al Collegio dei Revisori ai fini delle verifiche previste dalla legge.</p> <p>Nel caso di rilievi formulati all'esito del controllo, e prima della sottoscrizione definitiva del contratto, si intraprenderanno le azioni conseguenti.</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</b></p> <p>Il Piano della Performance 2017-2019 risulta adottato dalla Giunta Comunale N°211 del 28.08.2017 e risulta costituito da una parte generale e da tre allegati tecnici (1- Performance generale di Ente; 2- Performance organizzativa; 3- Performance individuale dei dirigenti).</p>
		<p><b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 ed il Piano Triennale anticorruzione dall'art. 1, comma 8, della Legge 190/2012?</b></p> <p>Il Programma triennale anticorruzione ed Il Programma triennale per la trasparenza 2017-2019 risulta adottati con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 31.01.2017.</p>
		<p><b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 4 e 8 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013?</b></p> <p>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: indirizzi di posta elettronica certificata, Piano della performance, Relazione sulla performance, Programma triennale trasparenza, Programma Triennale Anticorruzione, nominativo e curriculum componente OIV, curricula dirigenti e posizioni organizzative, retribuzioni dei dirigenti, curricula e indennità dei componenti la Giunta comunale, incarichi conferiti dal Comune a dipendenti pubblici e soggetti privati</p>
	<p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?</b></p> <p>E' in corso di predisposizione la relazione sulla performance anno 2017.</p>	



Eventuali osservazioni =====

**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**

La preintesa riguarda gli istituti rimessi alla contrattazione decentrata con valenza per il triennio 2017-2019 (annualità economica 2017), ed è stata definita sulla base delle direttive formulate dalla Giunta comunale, espresse con i seguenti provvedimenti:

1. Le linee di indirizzo per l’annualità 2017 sono le seguenti:
  - a) la contrattazione, sia per quanto riguarda le materie che ne sono oggetto, sia per i relativi termini e procedure dovrà essere condotta in modo conforme alle vigenti disposizioni di legge e di contratto e nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti;
  - b) la contrattazione integrativa deve operare nelle materie espressamente assegnate dal CCNL a tale livello di negoziazione;
  - c) l’ambito di operatività della contrattazione dovrà essere conforme alla ridefinizione operata dal d.lgs. 150/2009, il quale ha previsto da un lato la possibilità di derogare alla disciplina legislativa solo nella misura in cui ciò sia espressamente consentito dalla legge, e dall’altro ha conferito carattere imperativo alle disposizioni del d.Lgs. 165/2001 con la previsione della sostituzione automatica delle clausole difformi con quelle imperative derogate;
  - d) il contratto decentrato non può essere in contrasto con le clausole del contratto collettivo nazionale né può comportare oneri superiori a quelli ivi previsti;
  - e) dovrà essere posta particolare attenzione al rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di carattere economico-finanziario.

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede:

Premessa: sono indicati gli obiettivi della contrattazione e gli indirizzi ricevuti alla delegazione trattante di parte pubblica;

**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 – quadro normativo e contrattuale: sono indicate le norme di legge, le disposizioni regolamentari, i contratti collettivi che hanno presieduto la definizione dell’articolato del contratto decentrato (D.Lgs. n. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4; D.Lgs. n. 150/2009 “Attuazione della legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31; D.Lgs. n. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27/10/2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell’articolo 2, comma 3, della legge 4/3/2009, n. 15” che



interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6; D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articoli 9 commi 1, 2bis, 17 e 21; Legge n. 147/2013 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2014)", in particolare l'articolo 1, commi da 452 a 456; D.L. n. 16/2014 convertito in legge n. 68/2014 "Disposizioni urgenti in materia di finanza locale, nonché misure volte a garantire la funzionalità dei servizi svolti nelle istituzioni scolastiche", in particolare l'art. 4, commi 1 e 3; D.L. n. 90/2014 convertito in legge n. 114/2014 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari", in particolare articoli 9, 13 e 13 bis; la Legge 23 dicembre 2014, n. 190 Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015); Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma di cui al D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 167 del 26/06/2014; Il Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Rossano di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 241 del 04/09/2014.

Art. 2 – ambito di applicazione, durata, decorrenza e disciplina transitoria: 1. Il presente contratto decentrato, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/1/2004, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Rossano, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate. 2. Il presente contratto non si applica al personale somministrato a tempo determinato, fatto salvo espresso richiamo nell'ambito del contratto di somministrazione ovvero espresse disposizioni in merito. 3. Gli effetti giuridici del presente contratto hanno decorrenza dal 1 gennaio 2016, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI. 4. Il presente contratto produce effetti economici dal 1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2016

Art. 3 – verifiche dell'attuazione del contratto: le parti concordano di incontrarsi almeno una volta all'anno per verificare lo stato di attuazione del contratto decentrato (art. 5, comma 4, CCNL 1/4/1999).

Art. 4 – materie oggetto di contrattazione decentrata: le materie trattate nel contratto decentrato sono le seguenti: criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate; verifica delle condizioni per l'eventuale integrazione del Fondo sino all'1,2% del monte salari 1997; criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità non esaustivamente disciplinate dal CCNL, per le quali vi sia espresso richiamo alla contrattazione; correlazione tra compensi aggiuntivi (es. per recupero evasione ICI, per la progettazione o pianificazione urbanistica, avvocatura) e la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative; criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 5 – quantificazione delle risorse: 1. La quantificazione delle risorse per l'anno 2017, con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004, è avvenuta con determina dirigenziale n.1230 del 02.08.2017, è pari a €. 681.095,00, così come riportati



nella stessa determina, di cui ancora da contrattare per € 186.374,73. 2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 1/4/1999 (integrazione risorse nella misura massima del 1,2% monte salari 1997), per l'anno 2017, sono pari ad € 0,00, giusta determinazione dirigenziale n.1230 del 02.08.2017.

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie: Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004, sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

#### DESTINAZIONI NON CONTRATTATE SPECIFICATAMENTE NEL PRESENTE CONTRATTO DECENTRATO

a) Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) – al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate ulteriori rispetto a quelle necessarie per il finanziamento in misura intera delle PEO in essere stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. N. 78/2010, conv.in L.122/2010, prorogato anche per l'anno 2014 dal DPR n. 122/2013;

b) Indennità di comparto – al finanziamento di tale istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di iscrizione del personale dipendente;

c) Posizioni Organizzative e Alte professionalità – all'alimentazione di detto istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari delle posizioni organizzative o di alta professionalità costituite dal competente organo dell'amministrazione secondo i principi definiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con delibera di Giunta n. 167 del 26/06/2014 e le effettive esigenze di utilizzo dell'istituto motivatamente declinate dagli organi dirigenziali.

#### DESTINAZIONI CONTRATTATE SPECIFICATAMENTE NEL PRESENTE CONTRATTO DECENTRATO

d) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) – alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri:

- tipologia dei servizi erogati;
- estensione temporale di erogazione degli stessi;
- numero di personale addetto e categoria di inquadramento;
- organizzazione dei servizi su turni;
- assunzione della titolarità di posizioni di specifiche o particolari responsabilità;

Le risorse decentrate finanziano:

- Compensi per attività disagiate;
- Compensi per rischio;
- Compensi per maneggio valori;
- Indennità di turno;
- Indennità di orario notturno, festivo e notturno – festivo;



- Reperibilità;
- Indennità per specifiche responsabilità;
- Indennità per particolari responsabilità.

e) Compensi per premialità individuale (incentivi) – al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri, tutti presenti nel “Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Rossano” di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 241 del 04/09/2014:

- applicazione di un effettivo sistema meritocratico;
- erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti;
- collegamento con il miglioramento dell’attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l’erogazione del premio;
- limitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza;
- diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio;
- valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite.

Le risorse decentrate finanziano:

- Compensi per premialità individuale;
- Incentivi di produttività riferiti a specifici progetti;
- Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999).

Così come previsto dal vigente sistema premiante, approvato con delibera di Giunta comunale n. 241 del 04/09/2014, in sede di destinazione preventiva delle risorse del Fondo, la quota di risorse che residua dopo il finanziamento degli altri istituti contrattuali di cui al comma 1 è destinata al finanziamento dei “Compensi per premialità individuale” di cui alla lettera e) di detto comma.

### TITOLO III – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA’ O RESPONSABILITÀ

Art. 7 – Compensi per attività disagiate: 2. In applicazione dell’art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell’1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate. 3. Inoltre, in applicazione dell’art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL, spetta alla contrattazione integrativa definire: “le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure” per l’individuazione dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo. 4. Ai fini del precedente comma s’intende per attività particolarmente disagiata un’attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato per l’esecuzione di attività in situazioni organizzative che, non rientrando nelle lavorazioni soggette a rischio previste dall’articolo 10 del CCDI, comportano per il dipendente una particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono, alla quale è esposto in modo diretto e continuativo per il



prevalente orario di lavoro. 5. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata. 6. Le situazioni organizzative di disagio sono individuate dal dirigente, con riferimento alle attività realizzate nell'Ente tra le seguenti:

- attività in ambienti disagiati;
  - prestazioni rese in orario di servizio ordinario, oltre la fascia 07 - 19, non compreso nella programmazione dei turni, in forma anche occasionale, ma continua nel tempo:
    - o per apertura e chiusura sedi istituzionali o strutture destinate ad eventi;
    - o prestazioni rese nelle giornate festive e nei pomeriggi del sabato e comunque nei pomeriggi prefestivi, in forma anche occasionale ma continua nel tempo, per celebrazione matrimoni civili in sedi cerimoniali;
  - prestazioni rese per:
    - o utilizzo e la guida, in modo diretto e continuo, di automezzi ed altri veicoli;
    - o allestimenti ambienti per mostre e manifestazioni in genere;
    - o movimentazione e distribuzione di oggetti, materiali anche di carattere postale prelevato presso i competenti Uffici esterni;
  - servizi di trasporto ed assistenza passeggeri (anche nell'espletamento dei servizi scolastici) ed anche fuori comune con impegno quotidiano.

7. L'esposizione alle situazioni organizzative di disagio si considera tale quando il dipendente è adibito in via diretta all'attività disagiata, quando ne sussistono le condizioni, per il periodo temporale di effettivo esercizio delle attività in condizioni disagiate, escludendo tutti i giorni di assenza dovuti a qualsiasi motivo, fino al permanere dell'incarico sulle predette attività, per il prevalente orario di servizio.

8. È revocata quando sono modificate le mansioni con nuove non soggette ad attività disagiate. L'indennità di disagio non è corrisposta ai dipendenti che, per lo stesso fondamento, percepiscono altri trattamenti economici.

9. L'importo individuale dell'indennità di disagio è definito in Euro 1,00 giornaliero (si considerano massimo 240 giorni all'anno con settimana di 5/6 giorni lavorativi). Gli importi giornalieri saranno automaticamente adeguati, previa informazione alle rappresentanze sindacali, qualora sopraggiungano diverse disposizioni normative o contrattuali che ridefiniscono gli importi liquidabili.

Art. 8 – Compensi per rischio: Il rischio si caratterizza per l'esecuzione di lavorazioni che richiedono l'utilizzo di strumentazione e macchinari pericolosi, che sono svolte in ambienti nocivi o a contatto di agenti dannosi, quando tale esposizione potrebbe essere pregiudizievole per la salute e l'integrità fisica. L'esposizione al rischio si considera tale quando il dipendente è adibito in via esclusiva, diretta e continuativa alla lavorazione rischiosa, per il prevalente orario di lavoro e per i giorni lavorativi annuali ovvero fino al permanere dell'incarico sulle funzioni rischiose. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale, in particolare:



- esposizione diretta a rischio folgorazione da fonti energetiche;
- esposizione diretta a liquami e sostanze nocive per lavori di manutenzione fognatura, depurazione e disinfezione;
- assistenza al servizio necroscopico e cimiteriale;
- esposizione diretta e continua con catrame, bitumi, fuliggine, agenti chimici, pitture, ecc., nonché utilizzo di strumenti per lavori di manutenzione stradale, edilizia e di segnaletica, di attività boschive e di taglio dell'erba;
- esposizione diretta e continua a toner e/o polveri di stampa;
- attenzione ai servizi di portineria, ivi compresi la custodia degli impianti esterni di proprietà comunali;
- servizi di trasporto ed assistenza passeggeri (anche nell'espletamento dei servizi scolastici) ed anche fuori comune con impegno quotidiano;
- altre lavorazioni aventi simili caratteristiche possono essere individuate e trattate in modo analogo anche a seguito di segnalazione del medico competente o del Responsabile della sicurezza. Delle lavorazioni individuate nonché degli aggiornamenti successivi o di modifica delle lavorazioni sono informati i responsabili dei lavoratori per la sicurezza. Le eventuali modifiche alle situazioni concrete di rischio saranno adottate con atto gestionale del Dirigente competente in materia di personale, previa informazione alle rappresentanze sindacali; b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004);

competete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile.

Art. 9 – Compensi per maneggio valori: L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito, in via continuativa, l'obbligo al trattamento di valori, in contanti o altri titoli equivalenti, in modo diretto e continuativo nel tempo e per l'intero orario di servizio. L'indennità spetta altresì a coloro che hanno la responsabilità di custodire ed erogare buoni pasto, ticket mensa scolastica e buoni benzina. L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di €0,52 giornaliera ad un massimo di €1,55 ed è graduata così come segue:

- per maneggio valori da 25.000 Euro a 50.000 euro l'anno: Euro 0,52;
- per maneggio valori da 50.001 euro a 150.000 euro l'anno: Euro 1,25;
- per maneggio valori oltre 150.000 euro: Euro 1,55.

Art. 10 – Indennità di turno: Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:

a. le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'ente;

b. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;



c. i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;

d. al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6:00 e le 22:00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione;
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione;
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione;

e. l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Art. 11 – Indennità di orario notturno, festivo e notturno – festivo: L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolge parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio.

Art. 12 – Reperibilità: L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00, come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata in €. 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€. 20,65) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale, secondo il turno assegnato;
- c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- d) se il servizio è frazionato e comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato, di una maggiorazione del 10%;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione;

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta. L'indennità di che trattasi viene erogata agli aventi diritto, dopo apposita rendicontazione dell'attuazione del piano di reperibilità.

Art. 13 – Indennità per particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lett. F, CCNL 1/4/1999):

L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo di



alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra i Settori dell'ente è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna presso i Dirigenti. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio andrà erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza (allegato A al C.C.N.L. 31/3/1999). Le posizioni di lavoro incentivabili devono quindi riguardare attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività della struttura, tenuto conto della concreta esperienza professionale maturata nel servizio nonché delle attività effettivamente svolte.

I criteri per l'attribuzione e misura massima dell'indennità sono i seguenti:

FASCE	CRITERI	INDENNITA' LORDA ANNUA MASSIMA
I	<ol style="list-style-type: none"> <li>responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori</li> <li>responsabilità per conduzione e/o coordinamento gruppi di lavoro</li> <li>responsabilità di gestione di unità organizzative semplici</li> </ol>	€ 600,00
II	<ol style="list-style-type: none"> <li>responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi</li> <li>responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività complessi</li> <li>responsabilità di elaborazione di pareri, eventualmente anche con effetti esterni</li> <li>responsabilità di istruttorie particolarmente complesse</li> <li>responsabilità di sistemi relazionali complessi</li> </ol>	€ 900,00
III	<ol style="list-style-type: none"> <li>responsabilità di proposizione a strutture complesse/strategiche</li> <li>responsabilità di attività sostitutiva del responsabile di servizio incaricato di posizione organizzativa / dirigente</li> <li>responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione</li> <li>responsabilità di procedimento amministrativo di particolare rilievo e/o più elevato grado di complessità</li> </ol>	€ 1.500,00

Ai fini del riconoscimento dei valori massimi attribuibili per fascia debbono concorrere tutte le fattispecie di responsabilità. In caso di presenza di alcune soltanto delle fattispecie si graduano i valori con un valutazione intermedia rispetto alla fascia precedente.

Per il personale della categoria "B" e "C", anche se la loro responsabilità è di fascia "III" non può essere attribuita un'indennità superiore a €. 900,00.

Gli importi dell'indennità indicati in tabella sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part-time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i dirigenti, tuttavia, valutano a consuntivo la spettanza, intera o parziale, in ragione mensile, in considerazione del fatto che assenze rilevanti non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. Detta indennità non è cumulabile con l'indennità per particolari figure professionali di cui all'art. 17, comma 2, lett. I) C.C.N.L. 1/4/1999.

L'attribuzione dell'indennità compete ai dirigenti di riferimento nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo.

La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal dirigente di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata la responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo



atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei dirigenti dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. La liquidazione dell'indennità è disposta dal dirigente di riferimento annualmente.

Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I, CCNL 1/4/1999): L'indennità prevista, per il solo personale ascritto a cat. B-C-D, dall'art. 17, comma 2, lett. I del CCNL 1/4/1999 e s.m.i. (importo massimo €. 300,00 annui lordi), atta a compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale:

a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli, previsti dalle leggi:

a. Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe;

b. Ufficiale Elettorale;

c. Responsabile dei Tributi;

b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici nonché agli addetti degli Uffici Relazioni con il Pubblico (intendendosi quali gli Uffici istituzionalmente preposti permanentemente a funzioni di "front-office" che saranno preventivamente indicati ed individuati dai rispettivi Dirigenti) ed ai formatori professionali;

c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori;

d) compensa le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

In tutte le fattispecie appena indicate è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete agli incaricati di posizione organizzativa o alta professionalità che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

Gli importi predetti sono riferiti a personale a tempo pieno, di conseguenza sono da rapportare alle percentuali di part-time per il personale ad orario ridotto.

Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 2 è di competenza del Dirigente definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di "specifiche responsabilità" che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f, CCNL 1/4/1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei Dirigenti dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in un'unica soluzione, a consuntivo. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (intendendo per mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

#### TITOLO IV – COMPENSI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE, COLLETTIVA ED ALTRI INCENTIVI

Art. 15 – Risorse destinate all'erogazione dei "Compensi per premialità individuale"

I compensi per premialità individuale viene erogata, su valutazione del dirigente a seguito di validazione da parte dell'apposito OIV della Relazione sulla performance, da effettuarsi



secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Rossano, di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 241 del 04/09/2014. Per l'anno 2015, la quota di risorse del Fondo destinata al finanziamento dei "Compensi per premialità individuale", è destinata, sulla base di indirizzi forniti dall'organo di governo, in base a quanto stabilito dal Regolamento di disciplina della performance e della premialità e dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante, adottati, in base alla previsione dell'art. 7 del d.lgs. 150/2009, con deliberazione della Giunta comunale n. 241 del 4/9/2014. L'erogazione delle risorse destinate alla premialità individuale viene effettuata previa valutazione individuale del personale effettuata dai dirigenti competenti ed in base all'esito della valutazione.

Art. 16 – Incentivi di produttività riferiti a specifici progetti (produttività / performance collettiva): Le parti hanno preso atto della insussistenza di somme da destinare a progetti specifici che comportino miglioramenti dei servizi resi in termini di produttività ovvero di qualità.

Art. 17 – Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999): 1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale". Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. G) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto. Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale e la lettera h del medesimo articolo i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell' art. 15, comma 1, lettera k).

L'Ente assume l'impegno di definire i nuovi regolamenti dei diritti di avvocatura, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni in legge 11 agosto 2014, n. 114 e dei diritti tecnici di progettazione ai dell'art. 13 e 13 bis della medesima legge, entro il 31/1/2015.

L'Ente assume l'impegno di definire le modalità di attribuzione delle risorse derivanti dal recupero dell'evasione ICI, anche attraverso l'attività svolta nelle Commissioni tributarie da parte di dipendenti dell'ente, allineandosi alle specifiche disposizioni di legge (attualmente l'art. 59, comma 1 del d.lgs. 446/1997).

Le risorse di cui al presente articolo, saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate.

Art. 18 – Sistema di perequazione degli incentivi, derivanti da specifiche disposizioni di legge, spettanti al personale in aggiunta ai premi di produttività



Le parti prendono atto che, così come stabilito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, che per esigenze di perequazione all'interno del Comune di Rossano, la performance individuale che sarebbe spettata, ad esito del processo annuale di valutazione, ai dipendenti che percepiscono:

- a) i compensi professionali (avvocatura) di cui agli artt. 37 del CCNL 23/12/1999 (area dirigenza) e 27 del CCNL 14/9/2000 (personale)
- b) i compensi di cui all'art. 92, comma 7 bis, del D.Lgs. n. 163/2006 (progettazione / pianificazione), per come modificato dal d.lgs N°50/2016;
- c) i compensi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'I.C.I.;

viene ridotta nella misura e secondo le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Comune di Rossano. I residui derivanti dal predetto riassorbimento sono portati all'anno successivo e confluiscono all'interno del Fondo complessivo d'ente, essendo conseguenti all'attribuzione di risorse aggiuntive rispetto a quelle attribuite alle strutture organizzative per il finanziamento delle forme di premialità.

La retribuzione di risultato che sarebbe spettata, ad esito del processo annuale di valutazione, ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa o di alta professionalità che percepiscono:

- a) i compensi professionali (avvocatura) di cui all'art. 27 del CCNL 14/9/2000 (Regio Decreto Legge n. 1578 del 27 novembre 1933, successiva Legge n. 247 del 31 dicembre 2012 ed art. 9 Legge 11 agosto 2014 n. 114);
- b) i compensi di cui all'art. 92, comma 7 bis, del D.Lgs. n. 163/2006 ed art. 13 e 13 bis Legge 11 agosto 2014 n. 114 (progettazione/ pianificazione);
- c) i compensi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'I.C.I. (D.Lgs. n. 446 del 15 dicembre 1997);
- d) rilevazioni ISTAT (D.P.C.M. 1 agosto 2000);

viene ridotta nella misura e secondo le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Comune di Rossano. I residui derivanti dal predetto riassorbimento sono portati all'anno successivo e confluiscono all'interno del Fondo complessivo d'ente, essendo conseguenti all'attribuzione di risorse aggiuntive rispetto a quelle attribuite alle strutture organizzative per il finanziamento delle forme di premialità.

Dall'anno 2014 le disposizioni del comma 1 del presente articolo sono applicate contestualmente alla definizione dei budget di Settore con le modalità di cui al Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Rossano di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 241 del 04/09/2014.

## TITOLO V – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 19 – Norma finale: Per quanto non espressamente previsto, si fa riferimento ai rinvii a norme di legge in esso contenuti, nonché alle norme tutt'ora vigenti contenute nei CCNL del Comparto Regioni/Autonomie Locali attualmente vigenti. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011.

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

Il CCDI regola la distribuzione sia delle risorse stabili del Fondo che di quelle che hanno carattere di variabilità in conformità con quanto previsto dai CCNL di riferimento.

Sulla base dei criteri di cui al CCDI le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:



ART.	Da CCNL	RIFERIMENTO	Codice	2017
ART. 33	22/01/2004	Indennità di comparto	U07A	€ 77.600,80
ART. 17 co. 2 lett. b, ART. 34 e 35 ART. 9	01/04/1999 22/01/2004 11/04/2008	Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'Art. 5 del CCNL del 31.3.1999 Da risorse stabili Art. 31	U255	€ 302.119,47
ART. 17 co. 2 lett. C	01/04/1999	Fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'Art. 10 del CCNL del 31.3.1999, con esclusione dei Comuni di minori dimensioni demografiche di cui all'Art. 11 dello stesso CCNL	U893	€ 105.838,97
ART. 17 co. 2 lett. d,e ART. 36 e 37	01/04/1999 e 14/09/2000	Indennità di rischio	U257	€ 18.000,00
ART. 17 co. 2 lett. d,e ART. 36 e 37	01/04/1999 e 14/09/2000	Indennità di reperibilità	U257	€ 9.161,03
ART. 17 co. 2 lett. d,e ART. 36 e 37	01/04/1999 e 14/09/2000	Indennità di maneggio valori	U257	€ 500,00
ART. 17 co. 2 lett. E	01/04/1999	Fondo per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C	U257	€ 8.000,00
ART. 17 co. 2 lett. D Art. 22 e Dichiarazione Congiunta n° 6	01/04/1999 e 14/09/2000	Indennità di turno	U257	€ 50.000,00
ART. 17 co. 2 lett. D Art. 24, comma 5	01/04/1999 e 14/09/2000	Indennità di orario notturno, festivo e notturno - festivo	U257	€ 27.000,00
ART. 17 co. 2 lett. f,e ART. 36 co. 1	01/04/1999 e 22/01/2004	Compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all' art. 11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 in misura variabile fino ad un massimo a €. 2.500,00	U11A	€ 45.000,00
ART. 17 co. 2 lett. 1 e ART. 36 co. 2	01/04/1999 e 22/01/2004	i) 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	U11A	€ 12.000,00



ART.	Da CCNL	RIFERIMENTO	Codice	2017
		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 € 300 annui lordi.		
ART. 17 co. 2 lett. G	01/04/1999	Incentivo per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k (Merloni, Onorari, etc.) - <b>Da disciplinare con appositi regolamenti</b>	U995	Da definire a consuntivo
ART. 10	22/01/2004	Alte professionalità	U262	€
ART. 17 co. 2 lett. A e ART. 37	01/04/1999 e 22/01/2004	Compensi diretti correlati ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA	U252	€ 8.845,11
		PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE	U253	€ 13.918,94 + € 3.110,68
		RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE	U994	
		<b>TOTALE</b>		<b>€ 681.095,00</b>

c) Gli effetti abrogativi

Il Contratto Integrativo di riferimento determina l'abrogazione degli accordi decentrati precedenti (cfr. art. 19, comma 3).

d) 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

Il contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) promuove adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi propri del Comune di Rossano, nonché nei servizi resi all'utenza, incentivando l'impegno e la qualità



della performance, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile.

Al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri, tutti presenti nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Rossano" di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 241 del 04/09/2014:

- applicazione di un effettivo sistema meritocratico;
- erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti;
- collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio;
- limitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza;
- diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio;
- valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite.

I compensi per premialità individuale viene erogata, su valutazione del dirigente a seguito di validazione da parte dell'apposito OIV della Relazione sulla performance, da effettuarsi secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Rossano, di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 241 del 04/09/2014.

L'erogazione delle risorse destinate alla premialità individuale viene effettuata previa valutazione individuale del personale effettuata dai dirigenti competenti ed in base all'esito della valutazione.

Costituiscono oggetto del sistema di valutazione i seguenti fattori valutativi:

- Il grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi operativi per il Servizio di assegnazione, contenuti nel Piano della Performance;
- Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (con esclusione delle categorie A e B);
- Competenze e comportamenti professionali e professionali messi in atto nello svolgimento dei compiti assegnati.

Gli obiettivi operativi rappresentato i risultati della struttura di appartenenza. Gli obiettivi individuali sono i risultati attesi dal singolo dipendente in base alle indicazioni preventivamente fornite dal dirigente competente.

Entrambe le tipologie di obiettivi devono avere le caratteristiche di obiettivi di miglioramento, in relazione alla situazione di contesto nella quale sono definiti, e non devono afferire all'attività ordinaria della struttura e del dipendente.

Al fine di accedere al sistema di premialità interno all'amministrazione, ogni dipendente deve conseguire un'apposita soglia di punteggio ad esito del processo valutativo, che costituisce il limite minimo di accesso al sistema premiale.

I livelli premiali previsti sono i seguenti. Nel primo livello confluiscono le performance eccellenti; nel secondo livello confluiscono le prestazioni di elevato livello, potenzialmente tendenti all'eccellenza; nel terzo livello confluiscono le performance



comunque buone e premiabili; nel quarto livello confluiscono le performance non premiabili in quanto più o meno gravemente inadeguate.

Conformemente a quanto prescritto dalla normativa di riferimento, il premio individuale di chi si colloca nella fascia di merito più alta deve essere prevalente rispetto al premio di chi si colloca nelle fasce di merito sottostanti, e ciò al fine di rispettare il principio fissato dall'art. 31, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009, secondo cui alla fascia più alta deve essere destinata una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale;

Il valore massimo di premio pro-capite attribuibile ai dipendenti deve essere differenziato in relazione alla categoria contrattuale di iscrizione ed alla fascia di merito in cui gli stessi si collocano ad esito del processo valutativo annuale;

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

Le Progressioni economiche non sono stato oggetto di contrattazione decentrata.

f) **Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009**

Il Regolamento Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 241 del 04/09/2014 ha recepito la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009 in materia di valutazione e premialità del personale dirigenziale.

Il ciclo di gestione della performance organizzativa e di quella individuale, caratterizzato dalle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, nonché è integrato con gli altri sistemi di pianificazione e controllo gestionali. Per la gestione della performance l'ente utilizza i seguenti strumenti:

1. il Piano della performance, che è un documento programmatico triennale redatto in coerenza con il programma di mandato, con gli indirizzi politici espressi nei documenti di programmazione dell'ente, e con le risorse assegnate con i documenti di Bilancio annuale, pluriennale e Piano Esecutivo di Gestione; il Piano esplicita gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'anno, secondo le indicazioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione;

2. la Relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La mancata validazione, della Relazione ad opera dell'OIV, il quale ha il compito di accertare la regolarità del ciclo di coerenza valutativa ai sensi dell'art. 14, comma 4, let. C), del D.Lgs. n. 150/2009, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali, in applicazione di quanto disposto dal comma 6 del predetto art. 14.

L'erogazione dei premi connessi alla produttività è quindi inscindibilmente legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati, e ciò consente, come richiesto dalle più recenti norme più volte richiamate, di collegare l'erogazione di risorse pubbliche esclusivamente laddove si



realizzino i presupposti di riconoscimento premiale, così che la spesa sostenuta sia effettivamente e concretamente conseguente ad utilità marginali prodotte dal personale a seguito ed a conclusione, previa verifica finale, del sistema di programmazione/pianificazione adottato, in ragione del noto trinomio: risultati conseguiti > utilità prodotta > spesa sostenuta (a titolo di premialità). L'accordo in esame fa proprio tutto quanto sopra, laddove (art. 1), espressamente afferma che: "Il ... CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale ...Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari ...omissis... Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale...", inserendosi in modo corretto nel contesto normativo vigente.

g) **altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Rossano, li 19/12/2017

Il Dirigente Settore Affari Istituzionali