

Allegato 1) provvisoria determinazione del Fondo delle risorse della contrattazione integrativa dell'esercizio 2021 compiegata alla relazione illustrativa del Direttore generale e del Responsabile del Servizio finanziario sui criteri di ripartizione delle risorse sulla base degli istituti contrattuali individuati in applicazione del comma 1, art. 68 del CCNL del comparto funzioni locali.

1. Fondo delle risorse della contrattazione integrativa dell'esercizio 2021

Determinazione del Fondo delle risorse della contrattazione integrativa Esercizio 2021		
RISORSE STABILI		
1	Fondo Unico Consolidato	€ 43.920,80
2	Incremento CCNL Funzioni Locali 21.05.2018 art.67, II comma, lettera a.	€ 2.828,80
	Totale Risorse Stabili	€ 46.500,00
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE		
1	Risparmi da straordinario	€ 0,00
2	Economie su fondo n-1	€ 0,00
3	Art. 15, I comma, lettera K CCNL regioni - enti locali 01.04.99	€ 12.500,00
	Totale Risorse Variabili non soggette a limite	€ 0,00
Totale Fondo destinato alla contrattazione Integrativa		€ 59.000,00

2. Ipotesi relativa ai criteri di ripartizione delle risorse sulla base degli istituti individuati dalla contrattazione integrativa da sottoporre alla trattazione delle OO.SS. e della RSA.

Definizione dei criteri di ripartizione delle risorse tra gli istituti del trattamento economico accessorio in applicazione del comma 1, art. 68 del CCNL:

1. Utilizzo del fondo risorse decentrate in applicazione dell'art. 32 del CCNL del 22.1.2004.

a. Indennità di reperibilità.

La indennità è corrisposta agli assistenti sociali e psicologi che assicurino servizi di pronta reperibilità relativamente alle prestazioni del servizio sociale professionale, del CAV e di ulteriori servizi secondo le modalità e nella misura previste dall'art. 24, comma 1 del CCNL (EURO 10,33 per 12 ore al giorno).

L'ente istituisce un sistema di rotazione (turni su base settimanale) tra i soggetti sopra qualificati tenuti ad assicurare la pronta reperibilità.

L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in giorno di riposo settimanale 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.

In caso di chiamata l'interessato, preventivamente ed espressamente autorizzato dal dirigente, dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Le ore di lavoro prestate, preventivamente ed espressamente autorizzato dal dirigente, vengono compensate con equivalente recupero orario o, a richiesta retribuite come lavoro straordinario ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38- bis, del CCNL del 14.9.2000.

Per le stesse ore è esclusa la percezione della indennità di reperibilità.

Importo individuato in negoziazione EURO _____.

b. Indennità di maggiore paga oraria per il personale impegnato in lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

La prestazione di lavoro straordinario deve essere preventivamente ed espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Le ore di lavoro prestate vengono compensate con equivalente recupero orario o, retribuite come lavoro straordinario a richiesta degli interessati ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38- bis, del CCNL del 14.9.2000.

La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38- bis, del CCNL del 14.9.2000 maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

Importo individuato in negoziazione EURO _____.

c. Programmazione dell'orario multi periodale.

La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 22, comma 4, lettera c), è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

In relazione alle esigenze di servizio coincidenti con le maggiori lavorazioni richieste per la programmazione ovvero l'attuazione di interventi e servizi di particolare importanza l'ente individua i dipendenti e le specifiche attività per i quali è programmato un regime di orario muti periodale (massimo di 48 ore settimanali).

I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare rispettivamente, le 13 settimane.

Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Importo individuato in negoziazione NESSUNO

d. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

I dati relativi al processo di presa in carico personalizzato che alimentano il Sistema informativo sociale, costituiscono un obiettivo basamento di valutazione e misurazione della performance lavorativa del personale.

L'ente prevede di corrispondere:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale.

La retribuzione di risultato sono corrisposte al personale al raggiungimento degli obiettivi indicati dal PEG dell'esercizio 2021 e previa misurazione del risultato ad esito del ciclo di gestione della performance.

Importo individuato in negoziazione EURO _____.

e. Indennità di maneggio valori da corrispondere al responsabile del Servizio di economato.

L'indennità di maneggio valori è determinata nel rispetto delle disposizioni dell'art. 70 – bis comma 2 del CCNL.

L'ente prevede di corrispondere al responsabile del Servizio di economato una indennità annua unitaria di Euro _____.

f. Criteri per la determinazione annuale della retribuzione di risultato riconosciuta negli enti senza dirigenza.

Importo individuato in negoziazione EURO _____.

g. Misure di incentivazione.

Indennità di funzione da corrispondere per l'esercizio di particolari compiti di responsabilità.

I criteri e l'ammontare dell'indennità da corrispondere ai dipendenti che svolgono funzioni e compiti di particolari responsabilità è determinato secondo le previsioni del comma 1 dell'art 56-sexies.

Si prevede di riconoscere ai dipendenti che svolgono funzioni e compiti di particolari responsabilità una indennità collegata al raggiungimento del risultato come di seguito determinata:

a. Indennità unitaria annua per lo svolgimento di funzioni e compiti di particolari responsabilità senza attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di EURO _____.

b. Indennità unitaria annua per lo svolgimento di funzioni tecniche con attribuzione dei poteri di firma di comunicazioni, accertamenti e degli atti anche di rilevanza esterna ad esclusione di quelli aventi natura di provvedimenti finali di rilevanza esterna in applicazione del comma 2 art. 15 del CCNL di EURO _____.

Per lo svolgimento delle funzioni del Responsabile unico del procedimento e di Direzione dei lavori ovvero di direzione dell'esecuzione, progetti di gara, certificazioni di regolare esecuzione tecnica ed amministrativa ove sia previsto il conferimento del potere di firma di atti a rilevanza esterna non aventi tuttavia natura di provvedimento sono riconosciuti ai dipendenti di Categoria C) e D) incentivi fino ad un massimo di EURO 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità, le rispetto del comma 1 dell' art. 70 QUINQUIES del vigente CCNL del personale del comparto funzioni locali e degli accordi della contrattazione decentrata integrativa stipulati dalle parti.

Importo individuato in negoziazione EURO _____.

i. Formazione.

Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate le attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

L' ente individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi.

Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Importo complessivo preventivato: Euro _____.

3. Relazione illustrativa ai sensi degli artt. 7, 8 e 9 del CCNL 21/05/2018 relativa all'utilizzo delle risorse della contrattazione decentrata dell'esercizio 2021.

L'amministrazione è impegnata ad incentivare l'incremento dei livelli di produttività richiesto al personale, migliorando la performance individuale dei dipendenti ed organizzativa dell'ente nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e del CCNL.

L'articolo art. 3 del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, prevede che le pubbliche amministrazioni adottino sistemi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale ed organizzativa utilizzando principalmente criteri rilevanti la soddisfazione espressa dai destinatari finali dei servizi e degli interventi.

Il Piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance adottato dall'ente in adempimento delle disposizioni dell'articolo 4 del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009.

Dono stati adottati dall'ente gli atti di seguito elencati:

- Regolamento della performance ed allegato Sistema di valutazione;
- Regolamento per la progressione economica – PEO;
- Regolamento per particolari e specifiche responsabilità, funzioni tecniche ed ogni altro istituto non diversamente disciplinato;
- Regolamento per il riconoscimento di incentivi tecnici.

Con deliberazione del CDA n. 32 del 26/10/2021 è stato approvato il PEG relativo al Bilancio 2021/23 dell'esercizio finanziario 2021 ai sensi dell'articolo 169 del TUEL;

Nel PEG sono organicamente unificati Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 del TUEL nonché il Piano della performance di cui all'articolo 10 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 15.

Le disponibilità complessive degli incentivi alla produttività del personale sono destinate a conseguire gli obiettivi indicati dal PEG dell'esercizio 2021 migliorando la

produttività, nonché la qualità dei servizi prestati alla cittadinanza nell'ottica della valorizzazione della professionalità e del merito.

La spesa di Euro 59.000 relativa alle risorse della contrattazione integrativa dell'esercizio 2021 trova copertura sul capitolo 322.04 del bilancio 2021/23 con esigibilità negli esercizi 2021 e 2022.

Gli oneri contrattuali e l'ipotesi dei criteri di ripartizione delle risorse sulla base degli istituti individuati dalla contrattazione integrativa sono compatibili con i vincoli del bilancio e coerenti con la disciplina del CCNL.

Le retribuzioni premiali possono essere corrisposte al raggiungimento degli obiettivi indicati dal PEG previa misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa del personale.

Il Responsabile del Servizio finanziario

Dott. Ferdinando IORIZZO

Il Direttore generale

Dott. Vincenzo SOLOMITA

Firma autografa sostituita dall'indicazione a stampa, sul documento prodotto dal sistema automatizzato, del nominativo del soggetto responsabile ai sensi dell'art.3, comma 2 del Decreto Legislativo n. 39/1993.