



# **Città di Cardano al Campo**

Provincia di Varese

## **Relazione illustrativa al contratto decentrato economico anno 2021**

(Articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## Sommario

<b>PARTE I: La relazione illustrativa .....</b>	<b>3</b>
I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto	3
I.2 - 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).....	4

## PARTE I: La relazione illustrativa

### I.1 - 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>		09/06/2021 - IPOTESI di contratto decentrato economico anno 2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2021 per la parte economica; per la parte normativa si fa rinvio al CCDI 2019/2021 sottoscritto in data 22.11.2019
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli / qualifiche ricoperti): Monolo Angelo, segretario comunale e presidente delegazione trattante; Murano Franca, responsabile di settore titolare P.O.; Bianco Sabrina, responsabile di settore titolare P.O.  Parte Sindacale, componenti R.S.U.: Ciaghi Delia; De Castro Nicoletta; Di Benedetto Giovanni; Rovolon Tiziana, Vago Mauro  Organizzazioni sindacali rappresentative ammesse: FP CGIL; CISL FP; UIL FPS, CSA
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Utilizzo risorse decentrate anno 2021; per la parte normativa si fa rinvio al CCDI 2019/2021 sottoscritto in data 22.11.2019.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?  La certificazione dell'organo di controllo interno sulla costituzione risorse 2021 è stata rilasciata con verbale n. 19 del 13.05.2021  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.  //
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?  Il Piano delle performance è stato adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 42 del 09.04.2021, nell'ambito dell'approvazione Piano Esecutivo di Gestione anno 2021.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?  Deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 31.03.2021, nell'ambito dell'approvazione del "Piano triennale di prevenzione della corruzione 2021-2023"
		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 informazioni richieste dalla legge.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?  La relazione della performance anno 2020 sarà validata Nucleo di Valutazione a seguito di approvazione da parte della giunta comunale.
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## ***1.2 - 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 Giunta comunale, con deliberazione n. 31 del 14.03.2019, ha fornito alla delegazione trattante di parte pubblica gli indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente parte normativa triennio 2019-2021.

In riferimento all'anno 2021, con deliberazione n. 47 del 27.04.2021, la Giunta comunale ha, inoltre, fornito le direttive per la contrattazione economica anno 2021 ed ha integrato le risorse decentrate di natura variabile per l'anno 2021, rinviando alla contrattazione integrativa per quanto concerne la destinazione effettiva di tali risorse, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4 del CCNL 21.05.2018.

Sulla base di tali indirizzi, le parti contrattuali hanno sottoscritto in data 09.06.2021 un'ipotesi di contratto integrativo decentrato, volto a definire l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2021.

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2021 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate come di seguito specificato, secondo i criteri fissati nel CCDI 2019/2021, a cui si rinvia per i dettagli.

## **Compensi per particolari responsabilità e funzioni**

### **Indennità condizioni di lavoro – specifica: maneggio valori**

- *DESCRIZIONE: L'indennità di maneggio valori compete all'economista, o agente contabile o sub-agente che siano adibiti in via continuativa ai servizi che comportino maneggio di valori di cassa.*
- *IMPORTO STIMATO PREVISTO NEL FONDO: euro 1.100,00*
- *RIFERIMENTO ALLA NORMA DEL CCNL: art. 70-bis del CCNL 21/05/2018*
- *RIFERIMENTO ALL'ARTICOLO DEL CCDI AZIENDALE (NORMATIVO 2019/2021): art. 12*
- *CRITERI DI ATTRIBUZIONE: Per la misura dell'indennità si tiene conto dell'importo annuo maneggiato, come risultante dal rendiconto dell'agente contabile. Per la Polizia locale gli importi sono ricostruiti esclusivamente per i verbali delle sanzioni che comportano il pagamento immediato in contanti. L'indennità maneggio valori compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi con maneggio di valori di cassa e le giornate di assenza non sono, pertanto, computate. L'indennità maneggio valori è erogata, annualmente e a consuntivo. L'indennità è corrisposta secondo le seguenti misure: a) valori annui tra euro 5.001,00 ed euro 15.000,00: euro 1,00 giornaliera; b) valori annui tra euro 15.001,00 ed euro 20.000,00: euro 1,50 giornaliera; c) valori annui tra euro 20.001,00 ed euro 30.000,00: euro 2,00 giornaliera; d) valori annui oltre euro 30.000,00: euro 3,00 giornaliera. Al di sotto dei valori annui minimi previsti alla lettera a) l'indennità non compete.*
- *OBIETTIVO CHE SI VUOLE RAGGIUNGERE CON L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ IN RELAZIONE ANCHE ALL'INTERESSE SPECIFICO PER LA COLLETTIVITÀ: L'indennità di maneggio valori di cassa è finalizzata ad indennizzare la specifica condizione di rischio in cui versa il personale dipendente che opera, attraverso molteplici quotidiane operazioni di pagamento e riscossione, su denaro contante o altri titoli equivalenti, con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti.*

### **Indennità condizioni di lavoro - Attività disagiate ed esposte a rischio**

- *DESCRIZIONE: L'indennità per particolari situazioni di disagio ed esposte a rischio è riconosciuta al personale di categoria A e B con profilo tecnico che rientra nella seguente definizione: "lavoratore adibito ad attività lavorativa che si svolge prevalentemente, nell'arco del mese, all'esterno, in tutte le stagioni e condizioni climatiche".*
- *IMPORTO STIMATO PREVISTO NEL FONDO: euro 990,00*
- *RIFERIMENTO ALLA NORMA DEL CCNL: art. 70-bis del CCNL 21/05/2018*
- *RIFERIMENTO ALL'ARTICOLO DEL CCDI AZIENDALE (NORMATIVO 2019/2021): art. 12*
- *CRITERI DI ATTRIBUZIONE: La misura del disagio/rischio viene determinata dal responsabile dei servizi tecnici tenendo conto che: a) il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali; b) il rischio è una condizione che comporta una esposizione diretta e continua con sostanze chimiche e biologiche, con catrame/bitume/oli e loro derivati, attività svolte prevalentemente in particolari pesanti ed insalubri condizioni ambientali. Ai fini della corresponsione dell'indennità si considera continuativa l'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi. L'indennità è erogata per i giorni di effettivo servizio con esposizione al disagio/rischio nell'arco del mese. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e la conseguente individuazione degli aventi diritto sono di esclusiva competenza del Funzionario titolare di posizione organizzativa dei servizi tecnici. L'erogazione dell'indennità avviene nel mese successivo alla prestazione, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.*
- *OBIETTIVO CHE SI VUOLE RAGGIUNGERE CON L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ IN RELAZIONE ANCHE ALL'INTERESSE SPECIFICO PER LA COLLETTIVITÀ: L'erogazione dell'indennità è connessa all'espletamento di prestazioni lavorative, in particolari circostanze di modo, di tempo e di luogo, come individuate in sede di contrattazione decentrata.*

### **Indennità di turno**

- *DESCRIZIONE: l'indennità di turno è prevista per il personale operativo di polizia locale, le cui prestazioni sono svolte in turni diurni (antimeridiani e pomeridiani) e, qualora previsto, anche notturno, in struttura operativa che preveda un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.*
- *IMPORTO STIMATO PREVISTO NEL FONDO: € 14.500,00, come previsto nella deliberazione GC n. 47 del 27.04.2021*
- *RIFERIMENTO ALLA NORMA DEL CCNL: art. 23 del CCNL 21/05/2018*
- *RIFERIMENTO ALL'ARTICOLO DEL CCDI AZIENDALE (NORMATIVO 2019/2021): art. 13*
- *CRITERI DI ATTRIBUZIONE: Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018. Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e famigliari di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018, deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino. La distribuzione dei turni individuali deve essere equilibrata ed avvicinata nel corso del mese. In caso di assenza di prestazione di lavoro per ferie, malattia, permessi o congedi, nelle giornate in cui il dipendente è inserito in un turno, al lavoratore compete in ogni caso il diritto a percepire l'indennità di turno per gli altri giorni di effettiva presenza in turno. Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese. Le parti concordano di non operare alcuna integrazione delle situazioni personali e famigliari previste dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21 maggio 2018 in materia di turni di lavoro notturni. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.*
- *OBIETTIVO CHE SI VUOLE RAGGIUNGERE CON L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ IN RELAZIONE ANCHE ALL'INTERESSE SPECIFICO PER LA COLLETTIVITÀ: Permanenza attivazione del servizio, al quale è correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili.*

### **Indennità per specifiche responsabilità attribuite con atto formale**

- *DESCRIZIONE: L'indennità è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità assegnate ai dipendenti, appartenenti alle categorie B, C e D, cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018.*
- *IMPORTO STIMATO PREVISTO NEL FONDO: 850,00*
- *RIFERIMENTO ALLA NORMA DEL CCNL: art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018*
- *RIFERIMENTO ALL'ARTICOLO DEL CCDI AZIENDALE (NORMATIVO 2019/2021): art. 14*
- *CRITERI DI ATTRIBUZIONE: Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità massima: a) Ufficiale di stato civile e anagrafe: da euro 300,00 ad euro 350,00; b) Ufficiale elettorale: da euro 300,00 ad euro 350,00; c) Responsabile dei tributi: da euro 300,00 ad euro 350,00. I provvedimenti di attribuzione dell'indennità sono adottati da ciascun Responsabile di settore, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili a giornate e vengono erogate mensilmente. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, le indennità di cui al presente articolo sono erogate in base ai mesi di effettivo servizio prestato, intendendosi come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni.*
- *OBIETTIVO CHE SI VUOLE RAGGIUNGERE CON L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ IN RELAZIONE ANCHE ALL'INTERESSE SPECIFICO PER LA COLLETTIVITÀ: Tale compenso non ha carattere di incentivo ma di corrispettivo connesso alle responsabilità derivanti dalla titolarità di un'attività particolare e specificamente prevista nell'ambito del contratto nazionale.*

### **Compenso aggiuntivo per prestazioni di lavoro rese in giornata di riposo settimanale (istituto regolato direttamente dal CCNL nazionale)**

- *DESCRIZIONE: Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b), con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.*
- *IMPORTO STIMATO PREVISTO NEL FONDO: euro 2.500,00*
- *RIFERIMENTO ALLA NORMA DEL CCNL: art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000.*
- *RIFERIMENTO ALL'ARTICOLO DEL CCDI AZIENDALE (NORMATIVO 2019/2021): art. 11, comma 5.*
- *CRITERI DI ATTRIBUZIONE: Ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. d) del CCNL 21/05/2018, il pagamento dei compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000 è effettuato a valere sulle risorse decentrate annualmente disponibili a seguito dell'utilizzo per le destinazioni stabili e vincolate.*
- *OBIETTIVO CHE SI VUOLE RAGGIUNGERE CON L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ IN RELAZIONE ANCHE ALL'INTERESSE SPECIFICO PER LA COLLETTIVITÀ: Compensare il dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale. Al ricorrere dei presupposti fissati dal CCNL, l'erogazione del compenso è dovuta obbligatoriamente. Non sussistono margini discrezionali di intervento da parte della contrattazione decentrata.*

### **Indennità di servizio esterno per il personale di polizia locale**

- *DESCRIZIONE: L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21/5/2018 viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.*
- *IMPORTO STIMATO PREVISTO NEL FONDO PER L'ANNO 2019: euro 1.500,00*
- *RIFERIMENTO ALLA NORMA DEL CCNL: art. 56-quinquies del CCNL 21/05/2018*
- *RIFERIMENTO ALL'ARTICOLO DEL CCDI AZIENDALE (NORMATIVO 2019/2021): art. 15*
- *CRITERI DI ATTRIBUZIONE: Ai fini della corresponsione dell'indennità di servizio esterno la continuità è rappresentata dallo svolgimento giornaliero di servizio esterno, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale, come attestato mensilmente dal comandante di PL. La misura dell'indennità viene stabilita in € 1,00 al giorno. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 (indennità di vigilanza) e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata a seguito dell'attestazione mensile del comandante di PL.*
- *OBIETTIVO CHE SI VUOLE RAGGIUNGERE CON L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ IN RELAZIONE ANCHE ALL'INTERESSE SPECIFICO PER LA COLLETTIVITÀ: L'erogazione dell'indennità è obbligatoria, qualora ricorrano i requisiti previsti dal CCNL 21/05/2018 e secondo le misure previste dalla contrattazione decentrata.*

### **Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori**

- *DESCRIZIONE: Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.*
- *IMPORTO PREVISTO NEL FONDO: euro 300,00.*
- *RIFERIMENTO ALLA NORMA DEL CCNL: art. 54 del CCNL 14/09/2000; art. art. 67, comma 3, lett. f) CCNL 21/05/2018*
- *RIFERIMENTO ALL'ARTICOLO DEL CCDI AZIENDALE (NORMATIVO 2019/2021): art. 20.*
- *CRITERI DI ATTRIBUZIONE: Per quanto concerne il triennio 2019-2021, è destinato al fondo di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL del 21.05.2018 il 50% del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria, in relazione alle previsioni dell'art. 10 della Legge n. 265/1999.*
- *OBIETTIVO CHE SI VUOLE RAGGIUNGERE CON L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ IN RELAZIONE ANCHE ALL'INTERESSE SPECIFICO PER LA COLLETTIVITÀ: Le somme previste sono utilizzate per l'erogazione, a consuntivo, di incentivi di produttività a favore del messo notificatore.*

### **Compensi per finalità valutabili connesse alla performance organizzativa ed individuale 2021**

I seguenti compensi sono diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati performance organizzativa ed individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

Con deliberazione n. 47 del 27.04.2021 la Giunta comunale ha effettuato l'integrazione delle risorse decentrate di natura variabile, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4 del CCNL 21.05.2018, sulla base del piano performance per l'anno 2021, per l'importo complessivo di euro 13.897,00, rinviando alla contrattazione integrativa per quanto concerne la destinazione effettiva di tali risorse, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4 del CCNL 21.05.2018.

Le parti contrattuali hanno stabilito l'utilizzo di tali risorse per le seguenti finalità.

### **Incentivi per la produttività ed il miglioramento dei servizi come definiti nell'ambito del Piano delle performance anno 2021**

- *DESCRIZIONE E FINALITÀ DEL PROGETTO E INTERESSE SPECIFICO PER LA COLLETTIVITÀ: Il raggiungimento degli obiettivi gestionali ed i comportamenti organizzativi del personale dipendente sono valutati mediante il sistema premiante di valutazione, approvato con deliberazione di GC n. 39 del 17.04.2018, con la quale l'Ente ha aggiornato il "Sistema di misurazione e valutazione delle performance". Il piano delle performance per l'anno 2021 è stato approvato con deliberazione di GC n. 42 del 09.04.2021, nell'ambito dell'approvazione del piano esecutivo di gestione 2021/2023. La quantificazione dell'importo connesso alla premialità della performance è stata effettuata con deliberazione GC n. 47 del 27.04.2021 per complessivi euro 10.897,00.*
- *IMPORTO: euro 10.897,00.*
- *IMPORTO ULTERIORE: le risorse che si renderanno disponibili a seguito della destinazione per gli istituti previsti dal CCDI e quelle provenienti da economie anno precedente; qualora il servizio di nido estate non sarà reso, le risorse per esso previste (euro 3.000,00) saranno destinate integralmente al raggiungimento degli obiettivi piano performance anno 2021.*
- *RIFERIMENTO ALLA NORMA DEL CCNL: art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4 CCNL 21/05/2018.*
- *RIFERIMENTO ALL'ARTICOLO DEL CCDI AZIENDALE (NORMATIVO 2019/2021): artt. 11, 18 e 19.*
- *CRITERIO DI REMUNERAZIONE: i criteri e le modalità di dettaglio sono definiti nel CCDI economico anno 2021. Il personale coinvolto è il personale dipendente soggetto a valutazione nel corso dell'anno 2021. La prestazione di lavoro pari a sei mesi di servizio rappresenta il requisito minimo ai fini della valutabilità individuale. L'incentivo è erogato esclusivamente in caso di valutazione individuale superiore al livello di adeguatezza, come previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. L'incentivo è parametrato al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione individuale, nonché alla percentuale di tempo contrattuale lavorato. L'erogazione del compenso avviene a consuntivo, a seguito della verifica dei risultati conseguiti, mediante la valutazione individuale effettuata dal competente responsabile di settore, secondo i parametri fissati nel sistema permanente di valutazione. Il compenso è erogato a seguito dell'approvazione della relazione sulla performance anno 2021, come validata da parte del Nucleo di valutazione.*

### **Progetto relativo alle attività integrative rese dal personale educativo asilo nido a Luglio 2021**

- *DESCRIZIONE E FINALITÀ DEL PROGETTO E INTERESSE SPECIFICO PER LA COLLETTIVITÀ: Le modalità di attuazione del calendario scolastico dell'asilo nido, ai sensi dell'art. 31, comma 5, del CCNL 14.09.2000, sono state stabilite mediante accordo di concertazione sottoscritto dalle parti del tavolo negoziale decentrato in data 18.12.2007. In particolare, la data di chiusura al pubblico dell'asilo nido è stata fissata nell'ultimo venerdì del mese di luglio ed è stato precisato che le ultime due settimane di apertura al pubblico nel mese di luglio sono considerate "Nido estate" e rappresentano attività ulteriori rispetto al calendario scolastico. Il progetto prevede il coinvolgimento del personale dipendente del servizio Asilo Nido (personale educativo: n. 9 dipendenti, attualmente tutte a tempo pieno; personale ausiliario: n. 3 dipendenti; n. 1 coordinatrice asilo nido). Qualora il servizio di nido estate non sarà reso, le risorse saranno destinate integralmente al raggiungimento degli obiettivi piano performance anno 2021.*
- *IMPORTO: Per le attività integrative rese dal personale educativo e ausiliario dell'asilo nido nelle ultime due settimane del mese di Luglio 2021, ulteriori rispetto al calendario scolastico, è destinato un importo globale pari ad euro 3.000,00. In base ai risultati raggiunti ed ai criteri di erogazione sotto indicati, tenuto conto del sistema permanente di valutazione in uso, il personale coinvolto beneficerà dei seguenti incentivi: Personale educativo e coordinatrice: 85% delle risorse destinate allo specifico progetto, da distribuire in misura eguale tra il personale coinvolto, in proporzione in caso di part time; personale ausiliario: 15% delle risorse destinate allo specifico progetto, da distribuire in misura eguale tra il personale coinvolto. Qualora il servizio di nido estate non sarà reso, le risorse saranno destinate integralmente al raggiungimento degli obiettivi piano performance anno 2021.*
- *RIFERIMENTO ALLA NORMA DEL CCNL: art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4 CCNL 21/05/2018.*
- *RIFERIMENTO ALL'ARTICOLO DEL CCDI AZIENDALE: art. 18.*
- *CRITERIO DI REMUNERAZIONE: La attribuzione dei compensi al dipendente coinvolto nel progetto è strettamente correlata all'effettiva attività integrative resa ed è quindi attuata, in unica soluzione, dopo la necessaria verifica e certificazione dei risultati conseguiti, a consuntivo, da parte del responsabile. In caso di presenza inferiore rispetto alle due settimane di apertura per "Nido estate", l'incentivo*

*individuale sarà proporzionato ai giorni di effettiva presenza. L'erogazione sarà, inoltre, parametrata ai risultati conseguiti nella valutazione individuale effettuata dal competente responsabile di settore, secondo i parametri fissati nel sistema permanente di valutazione.*

Nell'ambito della deliberazione di Giunta comunale n. 47/2021, sopra richiamata, e dell'ipotesi di CCDI economico 2021 è inoltre previsto che i risparmi di spesa derivanti da contratti di sponsorizzazione saranno destinati al fondo delle risorse decentrate, con le seguenti modalità.

#### **Risparmi di spesa derivanti da contratti di sponsorizzazione da destinare al fondo delle risorse decentrate**

- *DESCRIZIONE, FINALITÀ E INTERESSE SPECIFICO PER LA COLLETTIVITÀ: Le somme rese disponibili derivanti da contratti di sponsorizzazione sono destinate ad incrementare la produttività di tutto il personale, con i medesimi criteri fissati nel progetto 1, sopra specificato, sulla base del sistema premiante di valutazione e in relazione agli obiettivi di miglioramento definiti nell'ambito del Piano delle performance anno 2021. Con deliberazione di Giunta comunale n. 54 del 15.06.2015 sono state individuate le aree verdi sponsorizzabili. La quantificazione dei risparmi di spesa derivanti da contratti di sponsorizzazione da destinare al fondo delle risorse decentrate avviene con riferimento al vigente Regolamento per la disciplina e la gestione delle sponsorizzazioni, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 38 del 26.11.2014. Con deliberazione G.C. n. 47 del 27.04.2021, è stato previsto che, in analogia a quanto previsto dall'art. 43, comma 4, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 1, comma 2, della direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 20.12.1999 (G.U. n. 102 del 25.05.2000), la percentuale del contributo di sponsorizzazione destinato ad incentivare le risorse variabili della contrattazione decentrata è pari al 30%.*
- *IMPORTO: Gli introiti da contratti per sponsorizzazione per l'anno 2021 saranno quantificati in seguito a cura del responsabile del settore PGR, al netto dei oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione.*
- *RIFERIMENTO ALLA NORMA DEL CCNL: art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21.05.2018.*
- *RIFERIMENTO ALL'ARTICOLO DEL CCDI AZIENDALE: artt. 11 e 19.*
- *CRITERI DI REMUNERAZIONE: Le somme che saranno rese disponibili contratti di sponsorizzazione saranno destinate al personale sulla base del sistema premiante di valutazione e in relazione a quanto sopra previsto per gli incentivi per la produttività ed il miglioramento dei servizi come definiti nell'ambito del Piano delle performance anno 2021. L'erogazione sarà parametrata ai risultati conseguiti nella valutazione individuale effettuata dal competente responsabile di settore, secondo i parametri fissati nel sistema permanente di valutazione.*

L'ipotesi di CCDI economico 2021 ha, infine, previsto che:

#### **Ulteriori risorse finalizzate agli incentivi per la produttività ed il miglioramento dei servizi come definiti nell'ambito del Piano delle performance anno 2021**

- *DESCRIZIONE, FINALITÀ E INTERESSE SPECIFICO PER LA COLLETTIVITÀ: Le risorse variabili annualmente costituite ai sensi dell'art. 67, comma 3, del CCNL 21/05/2018, con esclusione delle lettere c), f), g) (risorse variabili a destinazione vincolata), saranno destinate a compensare la performance del personale dipendente del Comune di Cardano al Campo, misurata e valutata mediante il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, con i criteri stabiliti per la realizzazione del Piano Performance annuale, come da tabella sottostante. Le risorse stabili che eventualmente residueranno a seguito dell'utilizzo annuale 2021 per gli istituti specificamente regolati dal CCDI, saranno destinate a compensare la performance individuale del personale dipendente del Comune di Cardano al Campo per l'anno 2021, mediante il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, con i criteri stabiliti per la realizzazione del Piano Performance annuale. A tale finalità sono inoltre destinati anche i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nell'anno 2020, ai sensi dell'art. 1, comma 870, della Legge 30 dicembre 2020, n. 17, pari ad euro 8.043,87, come da verbale del revisore n. 19 del 13.05.2021.*
- *IMPORTO: Gli importi sono quantificati in via presuntiva in euro 15.705,39.*
- *RIFERIMENTO ALLA NORMA DEL CCNL: art. 67, comma 3, del CCNL 21/05/2018, con esclusione delle lettere c), f), g).*

- **RIFERIMENTO ALL'ARTICOLO DEL CCDI AZIENDALE:** artt. 11, comma 7, e 19
- **CRITERI DI REMUNERAZIONE:** i criteri e le modalità di dettaglio sono definiti nel CCDI economico anno 2021. Il personale coinvolto è il personale dipendente soggetto a valutazione nel corso dell'anno 2021. La prestazione di lavoro pari a sei mesi di servizio rappresenta il requisito minimo ai fini della valutabilità individuale. L'incentivo è erogato esclusivamente in caso di valutazione individuale superiore al livello di adeguatezza, come previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. L'incentivo è parametrato al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione individuale, nonché alla percentuale di tempo contrattuale lavorato. L'erogazione del compenso avviene a consuntivo, a seguito della verifica dei risultati conseguiti, mediante la valutazione individuale effettuata dal competente responsabile di settore, secondo i parametri fissati nel sistema permanente di valutazione. Il compenso è erogato a seguito dell'approvazione della relazione sulla performance anno 2021, come validata da parte del Nucleo di valutazione.

## Altre destinazioni per l'anno 2021

### Incentivi in base a specifiche disposizioni di legge

- **DESCRIZIONE:** Si tratta di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali. Le risorse sono finalizzate, secondo specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale e vengono erogate esclusivamente ai dipendenti che svolgono le specifiche attività e prestazioni previste dalla legge. Gli oneri concernenti l'erogazione di tali compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione. Le discipline relative agli incentivi per funzioni tecniche ed agli incentivi agli uffici tributi di cui all'art. 1, comma 1091 della Legge 145/2018 verranno regolate con appositi separati atti. Le parti definiscono che i titolari di Posizione organizzativa partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto. Laddove la regolazione di tali compensi è contenuta in atti appositi e separati integrativi al CCDI, a tali atti viene anche demandata la definizione della correlazione tra il compenso e l'indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa
- **IMPORTI PREVISTI:** euro 20.000,00 per incentivi per funzioni tecniche; euro 285,30 per censimento ISTAT; euro 3.000,00 per incentivi accertamenti IMU-TARI Sono compresi negli importi previsti gli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione.
- **RIFERIMENTO ALLA NORMA DEL CCNL:** art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21.05.2018.
- **RIFERIMENTO ALL'ARTICOLO DEL CCDI AZIENDALE:** tabelle economiche allegate al CCDI.
- **CRITERI DI REMUNERAZIONE:** Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile titolare di posizione organizzativa del Settore competente. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione. Tale fondo risulta autoalimentato da apposite entrate ed ha pertanto destinazione vincolata. Resta inteso quindi che eventuali economie non possono essere utilizzate per incrementare altre voci del fondo incentivante

### c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo normativo 2019/2021 ha sostituito ogni precedente accordo, per le materie espressamente disciplinate. Per le materie non espressamente disciplinate con l'accordo, si fa, invece, rinvio agli accordi ed ai protocollo d'intesa raggiunti nel tempo tra le parti.

### 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

Le risorse decentrate finalizzate alla performance individuale ed organizzativa 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. 39 del 17.04.2018, 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.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche sono stati definiti nel CCDI normativo triennio 2019-2021, all'art. 16.

Nell'ambito dell'utilizzo delle risorse decentrate stabili per l'anno 2021, le parti non hanno destinato risorse a progressioni economiche orizzontali nella categoria di appartenenza, in ragione della loro esiguità.

- 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

Ai sensi dell'art. 21 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi: pianificazione con l'assegnazione degli obiettivi; collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse; monitoraggio in corso di esercizio ed eventuali correttivi; misurazione e valutazione della performance; utilizzo dei sistemi premianti e valorizzazione del merito; rendicontazione dei risultati.

Il processo di valutazione è definito nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance", proposto dall'Organismo indipendente di valutazione (OIV) / Nucleo di Valutazione (NdV) e adottato dalla Giunta.

La pianificazione si attua attraverso la redazione del "piano delle performance", adottato annualmente, di norma entro il mese successivo all'assegnazione del P.E. finanziario, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Il piano delle performance per l'anno 2021 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 09.04.2021, nell'ambito dell'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione.

L'erogazione dei premi connessi legati alla performance organizzative ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati, come specificati nell'ambito del CCDI annuale.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Cardano al Campo, 10 Giugno 2021

Il Responsabile del Settore  
Pianificazione e Gestione delle Risorse  
Dott.ssa Franca Murano