

COMUNE DI VADO LIGURE

(Provincia di Savona)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2017. **Relazione illustrativa**

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed auto dichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 10/11/2017 Contratto 28/11/2017	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2017	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente GHIRARDO Fulvio (Segretario Generale) Componenti TOMBESI Norma (Responsabile Settore Amministrativo); Maccanti Tiziana (Responsabile Servizio Personale) – Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP-SULPM Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2017. b) Assegnazione risorse alla progressione economica orizzontale. c) Importi destinati alla corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera, a) del CCNL 1/4/1999. d) Modifiche agli artt. 9 e 11 del CCDI di lavoro relativo al triennio normativo 2012-2014.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 22/11/2017 Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: nessun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance/piano obiettivi 2017-2019, di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, approvato con deliberazione della G. C. n. 86 del 16/06/2017.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013 con deliberazioni di G.C. n. 3 del 13/01/2017 e n. 14 del 30/01/2017. Coi medesimi atti è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione per il triennio 2017/2019.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai comma 8, lett. b), dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013? Sì, per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Il Nucleo Indipendente di Valutazione ha validato la relazione 2016 in data 09/06/2017.
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:

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA

Il _____ la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Vado Ligure e la delegazione sindacale, ad integrazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro relativo al triennio normativo 2012–2014 sottoscritto in data 11/11/2013 e successivamente modificato in data 24/12/2015 e 23/12/2016 concordano:

- di modificare gli artt. 9 e 11 del C.C.D.I. di Lavoro relativo al triennio normativo 2012–2014 nel testo come risultante da allegato al presente accordo per costituirne parte integrante e sostanziale (allegati A modifiche evidenziate in giallo, allegati B testi risultanti).

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA 2017

Il _____ la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Vado Ligure e la delegazione sindacale, ad integrazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro relativo al triennio normativo 2012 – 2014 sottoscritto in data 11/11/2013, e successivamente modificato in data 24.12.2015, 23/12/2016 nonché in data odierna, esaminato il fondo per il trattamento accessorio così come costituito per l'anno 2017, concordano:

- l'assegnazione alla progressione economica orizzontale all'interno delle categorie, da erogarsi secondo i criteri di cui all'art. 11 del C.C.D.I. di Lavoro relativo al triennio normativo 2012–2014 nel testo novellato come da testo allegato al presente accordo sub A di € 20.000,00=;
- l'assegnazione alla produttività diffusa, da erogarsi secondo la metodologia di valutazione definita ed approvata con deliberazioni G.C. n. 73 del 12/08/2011 e n. 85 del 26/07/2012, delle seguenti risorse:
 1. art. 15, comma 2, C.C.N.L. 1/4/99, (1,2% monte salari 1997) pari ad € 19.392,51=;
 2. la somma risultante ancora disponibile sul fondo dopo aver dato luogo al pagamento della progressione economica orizzontale 2017 e di tutti gli istituti previsti dal C.C.D.I.;
- che le risorse che hanno incrementato il fondo ex art. 15, comma 5, C.C.N.L. 1/04/1999, pari a € 14.950,00=, finanziate dai proventi delle sanzioni amministrative ex art. 208 C.d.S., sono state destinate a progetti della Polizia Municipale finalizzati all'accrescimento dei seguenti servizi nell'anno 2017:
 - “Pronta reperibilità”, attivato con deliberazione G.C. n. 11 del 23/01/2015 e trasformato da sperimentale ad ordinario per un periodo di 10 mesi all'anno (da gennaio a giugno e da ottobre a dicembre);
 - “Educazione stradale per l'anno scolastico 2016/2017”, approvato con deliberazione G.C. n. 53 dell'11/04/2017;
 - “Sicurezza estiva anno 2017”, approvato con deliberazione G.C. n. 63 del 12/05/2017 per il potenziamento dei servizi di polizia locale finalizzato alla tutela della sicurezza urbana e stradale.

Il Presidente della delegazione di parte pubblica

La delegazione parte sindacale

Dott. Fulvio Ghirardo

ALLEGATO A)

Articolo 9

Indennità di turno, rischio, reperibilità, disagio e specifiche responsabilità

Le indennità per specifiche condizioni e responsabilità lavorative sono le seguenti:

1. Indennità di turno per il personale inserito in strutture operative che prevedono una erogazione di servizi lavorativi per almeno 10 ore (Servizio P.M., servizio Tecnico Manutentivo) e che svolga una effettiva rotazione in prestabilite articolazioni di orario.

2. Indennità di rischio di € 360,00= annue, spetta alle figure professionali (operaio, capo operaio, conducente M.O.C.) che svolgono attività lavorative che “comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute ed integrità personale”, ai sensi dell’art. 37, comma 1, CCNL 14/9/2000, limitatamente al periodo di effettiva esposizione, e sulla base di attestazione scritta fornita dal Responsabile del Settore interessato, corrispondenti alle situazioni di rischio sotto individuate:

- *prestazioni di lavoro che comportano esercizio di trasporto con automezzi ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;*
- *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta al contatto con catrame, bitumi, oli e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;*
- *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta a rischi derivanti da rimozione e seppellimento salme;*
- *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine;*
- *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta a rischi derivanti dalle adibizioni alle officine con utilizzo di sostanze o strumenti potenzialmente pericolosi;*
- *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta a rischi derivanti dall’uso di mezzi meccanici nelle attività di taglio di boschi e giardini e all’impiego di antiparassitari e altri prodotti chimici;*
- *prestazioni di lavoro che comportano attività di installazione e manutenzione impianti elettrici;*
- *prestazioni di lavoro che comportano attività di manutenzione e verifica impianti idraulici con controllo tubi in pressione nonché verifica impianti di condizionamento e riscaldamento stabili comunali;*
- *prestazioni di lavoro che comportano attività svolte su impalcature e strutture sospese da terra.*

3. L’istituto della reperibilità riguarda il personale della manutenzione, della Polizia Municipale nonché il personale dei servizi demografici limitatamente alle denunce di morte.

4. La maggiorazione per lavoro ordinario svolto in orario festivo viene erogata per le prestazioni effettuate dagli addetti al Servizio Cimiteriale.

5. Indennità per specifiche responsabilità corrisposta a:

- a. *agenti contabili per indennità maneggio valori (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/4/99) per ogni giorno di effettivo svolgimento del compito:*

- da 400,00 a 5.165,57= €0,52=al giorno;
 - fino a 25.822,84= €0,77=al giorno;
 - fino a 77.468,53= €1,29=al giorno;
 - oltre i 77.468,53= €1,55=al giorno.
- b. *personale categoria B e C incaricato di specifiche responsabilità: (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 1/4/99):*
- ❑ *Ufficiale stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale: €200,00= annue;*
 - ❑ *Archivisti informatici: €300,00=annue;*
 - ❑ *Addetti Ufficio Relazioni con il Pubblico: €300,00= annue;*
 - ❑ *Funzioni di Ufficiale giudiziario attribuite al messo notificatore: €150,00= annue;*
- c. *personale categoria D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative: (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1/4/99):*
- ❑ *responsabili di Servizio: €1.300,00= annue;*
 - ❑ *Vice Comandante Polizia Municipale: €2.000,00= annue;*
 - ❑ *Dipendente di categoria D assegnato all'ufficio di staff della giunta: €800,00= annue;*
- d. *personale categoria B e C per compiti che comportano specifiche responsabilità: (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1/4/99):*
- ❑ *certificazione a norma di legge per impianti o lavori effettuati: €240,00= annue (dalla 1^ certificazione effettuata nel corso di ciascun anno solare);*
 - ❑ *capo operaio: €200,00= annue;*
- e. *personale categoria A, B e C per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni disagiate, collegate ad una specifica e gravosa articolazione della prestazione lavorativa da parte di lavoratori chiamati, in relazione alla specificità del servizio, ad espletare le proprie mansioni in forma articolata, non programmata o incerta nel corso della giornata: (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/4/99):*
- ❑ *personale cat. B – con funzioni di usciere, cui viene richiesta la disponibilità a rientrare in servizio al di fuori dell'orario ordinario per espletare mansioni in occasione di attività non programmate, in situazioni di emergenza; in considerazione, inoltre, della necessità costante e significativa di rapportarsi con l'utenza (telefonicamente e fisicamente): €120,00= annue;*
 - ❑ *personale cat. A – B con funzione di operaio, operaio professionale, capo operaio e conducente M.O.C. ai quali viene richiesto il rientro in servizio dal luogo di domicilio, in occasione di eventi straordinari e di emergenze sul territorio, al di fuori della reperibilità: €15,00= a intervento effettuato sulla base di documentazione prodotta dal Responsabile di Settore.*

Le indennità di cui sopra saranno liquidate mensilmente, fatta eccezione per l'indennità di maneggio valori e quella relativa alla certificazione a norma di legge per impianti o lavori effettuati che saranno liquidate al termine dell'anno cui si riferiscono.

Articolo 11

Metodologia per l'applicazione della progressione orizzontale all'interno delle categorie (artt. 5, 6 e 16 Ord. Prof.)

1. Sulla base delle direttive formulate dall'Amministrazione comunale, a seguito di contrattazione decentrata, vengono fissate annualmente le risorse da destinare alla progressione orizzontale, calcolate sul fondo che risulta ancora disponibile dopo il pagamento dell'indennità di comparto, delle varie indennità di cui all'art. 11 e delle progressioni orizzontali in godimento. Vengono altresì definiti in sede di contrattazione decentrata i limiti minimi di punteggio necessari per accedere alla posizione economica successiva. Sulla base di ciò si procede alla compilazione e consegna delle schede di valutazione ai dipendenti.
2. Definizione : per "anno di riferimento" si intende l'anno nel quale sono stanziati e contrattati le risorse destinate alla progressione economica orizzontale nell'ambito del fondo delle risorse decentrate. A partire dal 2015 partecipano alla selezione per la progressione orizzontale i dipendenti:
 - con almeno tre anni di anzianità nella categoria, maturata in enti pubblici (compartimentali ed extracompartimentali);
 - che non hanno avuto uno scatto di progressione orizzontale in nessuno degli ultimi due anni nei quali esse hanno avuto luogo rispetto all'anno di riferimento (anche nell'ente di provenienza per i casi di mobilità);
 - facenti parte di Settori con numero di addetti pari o inferiore a sette che non hanno avuto uno scatto orizzontale in nessuno degli ultimi tre anni nei quali esse hanno avuto luogo rispetto all'anno di riferimento;
 - in servizio nel Comune di Vado Ligure almeno al 01.01 dell'anno antecedente all'anno di riferimento;
 - ai fini del conteggio di tutti gli intervalli temporali di cui al presente articolo il periodo di tempo nel quale le progressioni orizzontali sono state bloccate per legge (2011 - 2014), in applicazione dei limiti di cui all'art. 9, comma 21, del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, non è computato;
 - esclusivamente ai fini del presente articolo la progressione verticale riconosciuta (e la relativa decorrenza) è equiparata ad una progressione orizzontale.
3. Non hanno altresì diritto a partecipare alla progressione coloro che nell'anno antecedente a quello di riferimento:
 - hanno avuto provvedimenti disciplinari oltre il rimprovero verbale;
 - sono stati assenti tutto l'anno eccetto per i periodi di congedo di maternità e interdizione dal lavoro ex artt. 16 e 17 D.Lgs. n. 151/2001.
4. Ad ogni settore sarà assegnato un budget complessivo per le progressioni dei suoi dipendenti cioè una quota delle risorse (complessivamente assegnate alla progressione orizzontale secondo il comma 1) proporzionale al numero dei dipendenti e al valore economico della teorica progressione orizzontale degli stessi secondo la seguente formula:

$$A : B = C : X$$

A = SOMMA NECESSARIA PER LA PROGRESSIONE DI TUTTI I DIPENDENTI AVENTI I REQUISITI DI CUI AL COMMA 2;

B = SOMMA NECESSARIA PER LA PROGRESSIONE DIPENDENTI DEL SETTORE AVENTI I REQUISITI DI CUI AL COMMA 2;

C = SOMMA TOTALE STANZIATA NELL'ANNO PER LA PROGRESSIONE;

X = QUOTA PROGRESSIONE PER IL SETTORE.

5. Per l'attribuzione della progressione orizzontale i Responsabili di Posizione Organizzativa, cui sia stato conferito l'incarico nell'anno antecedente all'anno di riferimento, verranno considerati tutti facenti parte di un unico Settore. Se ad un dipendente è stato conferito l'incarico di Posizione Organizzativa in

uno o più anni diversi da quello antecedente all'anno di riferimento, per l'attribuzione della progressione orizzontale, viene considerato nel settore di appartenenza.

6. *Il punteggio di valutazione è così determinato:*

$$A + B$$

A = media punteggi di valutazione complessivi conseguiti nei tre anni antecedenti a quello di riferimento;

B = media punteggi parte della scheda relativa ai comportamenti professionali conseguiti nei tre anni antecedenti a quello di riferimento.

7. *Per i Responsabili di Posizione Organizzativa il punteggio di valutazione rilevante ai fini delle progressioni orizzontali è esclusivamente quello relativo alla media punteggi di valutazione complessivi conseguiti nei tre anni antecedenti a quello di riferimento. Nel caso in cui ad un dipendente venga conferito l'incarico di responsabile di PO nel corso dell'anno antecedente a quello di riferimento, ai fini dell'attribuzione della progressione orizzontale verrà considerato come facente parte dell'unico settore di cui sopra. Se ad un dipendente è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa nel corso di uno o più anni diversi da quello antecedente a quello di riferimento per l'attribuzione della progressione orizzontale, verrà considerato come facente parte del settore di appartenenza.*
8. *Il punteggio di valutazione è attribuito annualmente dal Responsabile di Settore, sia ai fini della determinazione degli incrementi di produttività, sia ai fini della progressione orizzontale, in conformità all'art. 6 Ord. Prof., nel rispetto della metodologia di valutazione approvata dalla G.C. con deliberazione n. 73 del 12.08.2011 e ss.mm.ii..*
9. *I requisiti minimi per la progressione economica all'interno di ciascuna categoria sono i seguenti: punteggio minimo complessivo: 110. Per i Responsabili di Posizione organizzativa in considerazione del diverso sistema di valutazione e di quanto disposto dal comma 7 il punteggio minimo complessivo per la progressione economica all'interno della categoria di appartenenza è di 80.*
10. *Determinati i punteggi come ai commi precedenti si determinano le progressioni all'interno del Settore, secondo il seguente meccanismo: si assegna la prima progressione disponibile al punteggio più elevato della categoria B, la seconda progressione disponibile al punteggio più elevato della categoria C, la terza progressione disponibile al punteggio più elevato della categoria D.*
11. *Le successive progressioni si assegneranno a partire dalla categoria più numerosa di dipendenti aventi diritto. Quando dall'applicazione del suddetto meccanismo risulta un avanzo non sufficiente per il passaggio della categoria cui si è arrivati, si assegna la progressione alla categoria successiva sempre seguendo il suddetto ordine. Le risorse avanzate saranno assegnate ai settori in cui non vi siano somme sufficienti neppure per una singola progressione, al fine di consentirne almeno una. Gli ulteriori resti non utilizzabili di ogni Settore incrementeranno la somma destinata alla produttività diffusa. Si prevede l'assegnazione della progressione orizzontale al personale che segue, appartenente alla stessa categoria e settore, in caso di dipendenti cessati dal servizio nel corso dell'anno oggetto di valutazione.*
12. *Per il personale introdotto nei ruoli organici dell'Ente tramite procedura di mobilità esterna, ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001, il punteggio considerato è quello relativo alle sole schede di valutazione del Comune di Vado Ligure.*
13. *Nel caso di dipendente proveniente da mobilità esterna il punteggio valevole ai fini della progressione orizzontale è esclusivamente quello conseguito dallo stesso nel comune di Vado Ligure: qualora il di-*

pendente abbia prestato servizio presso il Comune di Vado Ligure per meno di un triennio si fa riferimento alla valutazione delle/a annualità intere/a utilmente conseguite/a dal dipendente rispetto all'anno di riferimento. Se il dipendente ha prestato servizio presso il Comune di Vado Ligure per meno di un intero anno solare (01.01- 31.12) prima dell'anno di riferimento non concorre alle progressioni orizzontali. Per i periodi di congedo di maternità e interdizione dal lavoro ex artt. 16 e 17 D.Lgs. n. 151/2001, in caso di mancanza di possibilità di valutazione (assenza per tutto l'anno a cui la progressione si riferisce), si procede assegnando, per quell'anno, un punteggio convenzionale derivante dalla media dei 2 anni precedenti. I periodi di comando effettuati da dipendenti di altre amministrazioni presso il Comune di Vado Ligure, qualora sia ad essi seguita, senza soluzione di continuità, una mobilità in entrata sono equiparati, agli effetti del presente articolo, ai periodi di servizio.

14. *Le schede di valutazione saranno consegnate agli interessati entro il 31 marzo con le modalità stabilite dall'art. 21 della Metodologia di Valutazione; eventuali rilievi dovranno essere esposti al Responsabile di Settore nel corso del colloquio di consegna della valutazione: si richiama la procedura di cui all'art. 21 sopra citato.*
15. *I risultati proposti dai Responsabili ai fini della progressione orizzontale, fatti salvi i limiti dettati dalla disciplina di cui al D. Lgs. n. 196/2003 per i prospetti di valutazione, sono soggetti a presa d'atto da parte della Giunta Comunale.*

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri sopra descritti le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	35.874,85
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali (di cui € 1.123,59 relative al Personale EAV)	130.349,23
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali da attribuire nel 2017	20.000,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	65.670,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	240,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	17.924,19
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (compensi indagine Istat, avvocatura, ecc.)	5.000,00

Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	949,80
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d’infanzia	-
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	-
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto (di cui € 563,40 relative al Personale EAV)	40.549,68
Somme rinviate	-
Altro	-
Totale Fondo 2017	316.557,75
Fondo personale EAV in soprannumero (D.P.C.M. 14/9/2015 – art. 10, comma 2)	1.686,99
Totale complessivo Fondo 2017 compreso Fondo Personale EAV	318.244,74

*dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999.

Presso questo Ente nell’anno 2016 è stata attivata la procedura di mobilità per la ricollocazione di un dipendente di ente di area vasta (EAV) in soprannumero ex art. 1, commi 424 e 425, della Legge n. 190/2014 e D.M. 14/09/2015. Con comunicazione del 28/07/2016 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha reso noto quale data di presa servizio presso questo Ente del dipendente in argomento il 1° settembre 2016.

L’art. 10 del D.M. 14/09/2015 recante “Criteri di inquadramento” testualmente dispone: *“I dipendenti in soprannumero trasferiti in esito alle procedure di mobilità disciplinate dal presente decreto, mantengono la posizione giuridica ed economica, con riferimento alle voci del trattamento economico fondamentale e accessorio, limitatamente alle voci con carattere di generalità e natura fissa e continuativa, non correlate allo specifico profilo d’impiego nell’ente di provenienza, previste dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, in godimento all’atto del trasferimento, nonché l’anzianità di servizio maturata. Al solo fine di determinare l’ammontare delle risorse destinate alla contrattazione integrativa le corrispondenti risorse destinate a finanziare le voci fisse e variabili del trattamento accessorio, nonché la progressione economica orizzontale, secondo quanto previsto dalle disposizioni contrattuali vigenti, vanno a costituire specifici fondi, destinati esclusivamente al personale trasferito, nell’ambito dei più generali fondi delle risorse decentrate del personale delle categorie e dirigenziale, a valere sulle risorse relative alle assunzioni. I compensi di produttività, la retribuzione di risultato e le indennità accessorie del personale trasferito rimangono determinati negli importi goduti antecedentemente al trasferimento e non possono essere incrementati fino all’applicazione del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto conseguentemente al primo contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dopo la data di entrata in vigore della legge n. 56 del 2014.”*;

La Provincia di Savona è stata interpellata in merito alla posizione giuridica ed economica del dipendente in soprannumero trasferito in esito alla procedura di mobilità di cui al D.M. Funzione Pubblica 14/09/2015. Conseguentemente si è proceduto alla separata quantificazione e costituzione di “specifico

fondo” nell’ambito del fondo delle risorse decentrate, individuando le risorse specificamente destinate a finanziare le voci fisse e variabili del trattamento accessorio del dipendente in argomento, nonché la relativa progressione economica orizzontale, secondo quanto previsto dalle disposizioni contrattuali vigenti.

E’ stato inserito per l’anno 2017 l’importo annuo in quanto il dipendente ha svolto servizio presso il Comune per l’annualità intera. Il costo inserito per l’anno 2017 è stato calcolato sulla base delle seguenti voci retributive di competenza del dipendente: € 1.123,59 per progressioni economiche orizzontali ed € 563,40 per l’indennità di comparto a carico del fondo accessorio, per complessivi € 1.686,99.

Gli importi relativi alla produttività annua (€ 80,76) e all’indennità per specifiche responsabilità (€ 1.323,36) percepiti dal dipendente presso la Provincia di Savona e comunicati dal medesimo ente, non sono stati considerati perché non percepite dal dipendente presso questo Comune in quanto incaricato di posizione organizzativa con riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato finanziata a carico del bilancio.

Tutti gli importi sopra indicati dovranno essere verificati nel loro esatto ammontare alla conclusione del 2017 dopo aver effettuato la liquidazione del trattamento accessorio.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto nei confronti del personale si applica il Capo II “La valutazione e la premialità del personale dipendente” del Titolo V del Regolamento per l’Ordinamento degli Uffici e Servizi (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 157 del 6/11/2015 e modificato da ultimo con deliberazione della Giunta comunale n. 90 del 23/06/2017) nonché la Metodologia di valutazione del personale (approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 73 del 12/8/2011, modificata con deliberazione G.C. n. 85 del 26/7/2012).

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

Lo schema di C.C.D.I. prevede nuove progressioni economiche per il 2017 da attuarsi, ai sensi di quanto disposto dal Capo II “La valutazione e la premialità del personale dipendente” del Titolo V del

Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi vigente, secondo le modalità previste dall'art. 11 del vigente C.C.D.I. "Metodologia per l'applicazione della progressione orizzontale all'interno delle categorie", come modificato con l'accordo decentrato integrativo 2017 nel testo sopra riportato, adottando la vigente metodologia di valutazione del personale dipendente.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi/piano performance anni 2017-2019, approvato con deliberazione G.C. n. 86 del 16/06/2017, ci si attende un incremento della produttività del personale dei livelli e un loro maggiore apporto al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Vado Ligure, 20/11/2017

IL RESPONSABILE SETTORE AMMINISTRATIVO
F.to Dr.ssa Norma Tombesi

IL RESPONSABILE SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO
F.to Dr.ssa Sonia Pantano