

Comune di Inveruno

Città Metropolitana di Milano

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DELLA CONTRATTAZIONE
DECENTRATA INTEGRATIVA PER
LA DESTINAZIONE DEL FONDO
PER LE RISORSE DECENTRATE
ANNO 2023**

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		05/10/2023
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Segretario Generale – Presidente</i> 2. <i>Responsabile Settore Personale</i> 3. <i>Responsabile Settore Polizia Locale</i> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. C.S.A. RAL ALTOMILANESE 2. C.G.I.L. TICINO - OLONA 3. C.I.S.L. FP MILANO 4. R.S.U. Aziendali <p>Organizzazioni sindacali firmatarie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. C.S.A. RAL ALTOMILANESE 2. C.G.I.L. TICINO - OLONA 3. C.I.S.L. FP MILANO 4. R.S.U. Aziendali
Soggetti destinatari		Personale dipendente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<i>a) Utilizzo risorse decentrate anno 2023</i>
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.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Sì con verbale n. 19 del 03/10/2023</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>Il Comune di Inveruno ha adottato con deliberazione di GC n. 22 del 31/01/2023 avente ad oggetto: Approvazione del piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025. Con deliberazione di G.C. 90 del 31/08/2023, avente ad oggetto Piano della performance 2023-Aggiornamento sottoscrizione 2.2 del PIAO 2023-2025 e il Piano degli obiettivi con G.C. 2 del 09/01/2023 e la metodologia di misurazione e valutazione delle performance con deliberazione G.C. 98 del 18/10/2011;</p>

	accessoria	<p>È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)?</p> <p>Sì. Con delibera di Giunta n. 22 del 31/01/2023 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. (2023-2025).</p>
		<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013?</p> <p>Sì, per quanto di competenza.</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Considerato che ai sensi dell'art. 10 comma 1-bis del D.Lgs 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017 la Relazione sulla Performance può essere unificata con il rendiconto di gestione, si specifica che il Nucleo di Valutazione dell'ente prende visione dei documenti consuntivi, ma trattandosi di strumenti finanziari non è di sua competenza validarli.</p>

Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

<p>Titolo 1 DISPOSIZIONI GENERALI</p> <p>Art. 1 – Campo di applicazione</p> <p>Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, verifica dell'attuazione</p> <p>Titolo II RELAZIONI SINDACALI</p> <p>Art. 3 – Informazione</p> <p>Art. 4 – Confronto</p> <p>Art. 5 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie</p> <p>Art. 6 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure</p> <p>Art. 7 – Clausole di raffreddamento e atti unilaterali</p> <p>Art. 7-bis – Tavoli tecnici</p>

Art. 8 – Interpretazione autentica

Titolo III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 9 – Nuovo sistema di classificazione

Art. 10 – Classificazione

Art. 11 – Norme di prima applicazione

Art. 12 – Progressioni Economiche all'interno delle Aree

Titolo IV DISCIPLINA DEGLI INCARICHI

Art. 13 – Incarichi di elevata qualificazione

Art. 14 – Conferimento e revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 15 – Retribuzione di posizione e Retribuzione di risultato

Titolo V RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16 – Orario di lavoro

Art. 17 – Orario di lavoro straordinario

Art. 18 – Turnazioni

Art. 19 – Pausa obbligatoria, pausa per il pasto, servizio mensa o buono pasto

Art. 20 – Orario di lavoro flessibile

Art. 21 – Banca delle ore

Art. 22 – Ferie, recupero festività e festività del santo patrono

Art. 23 – Festività infrasettimanali

Art. 24 – Permessi, assenze e congedi

Art. 25 – Destinatari dei processi della formazione

Titolo VI TIPOLOGIE FLESSIBILI DI RAPPORTO DI LAVORO. LAVORO A DISTANZA

Art. 26 – Trattamento economico-normativo del personale a tempo indeterminato e in somministrazione

Art. 27 – Rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 28 – Lavoro agile e lavoro da remoto

Titolo VII SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 29 – Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

Art. 30 – Indennità di funzione

Art. 31 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 32 – Indennità di servizio esterno

Titolo VIII TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 33 – Differenziazione del premio individuale

Art. 34 – Performance Organizzativa

Art. 35 – Indennità di condizioni di lavoro

Art. 36 – Compensi derivanti da norme di legge

Art. 37 – Indennità di specifiche responsabilità

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2023 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:

Art. 35

Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis, CCNL 2019-2021)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - Disagiate;
 - Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose alla salute;
 - Implicanti il maneggio valori.
2. Si individuano i seguenti fattori implicanti il disagio:
 - Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
 - Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
 - Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
 - Prestazione richiesta e resa, dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;

A specificazione di quanto previsto, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il *disagio* è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente, non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

3. Si individuano i fattori rilevanti il rischio di seguito elencati:
 - Utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio

per la salute;

- Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- Attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici e riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti;

A specificazione di quanto previsto, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il *rischio* rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

4. Si individuano i fattori implicanti il maneggio valori come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e similari) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", compreso l'economista comunale formalmente individuato, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrente dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di settore.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. L'indennità di cui al presente articolo è determinata come segue:

- a) Personale esposto a rischio € 2,00/giorno;
- b) Personale esposto a disagio € 1,00/giorno;
- c) Personale con funzioni di "Agente Contabile" ed "Economista Comunale":
 - c.1) valori annui di cassa maneggiati inferiori ad €. 2.000,00 nessuna indennità;
 - c.2) valori annui di cassa maneggiati da 2.001,00 a 5.000,00
€ 1,00/giorno;

c.3) valori annui di cassa maneggiati superiori a €. 5.001,00

€. 1,50/giorno.

6. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 30%. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.
7. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL 2019-2021.

Art. 37

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019-2021)

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019-2021.
2. L'attribuzione delle indennità avviene secondo i seguenti criteri:
 - a) Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse con relativo potere di firma senza alcuna valenza esterna;
 - b) Responsabilità di procedimento amministrativo e/o tecnico-gestionale di particolare rilievo e/o più elevato grado di complessità;
 - c) Responsabilità di attività sostitutiva del responsabile di servizio incaricato di posizione organizzativa negli adempimenti istruttori interni e nei rapporti con l'utenza esterna.

Al personale eventualmente individuato rientrante nelle fattispecie:

- a) spetterà una indennità lorda annua massima di €. 500,00;
- b) spetterà una indennità lorda annua massima di €. 1.000,00;
- c) spetterà una indennità lorda annua massima di €. 1.800,00;

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di cui alle lettere b) e c) devono coesistere le condizioni rispettivamente (a+b) e (a+b+c);

Il valore dell'indennità è riferito al 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 Responsabili di Settore, 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;

La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal Responsabile del Settore 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; l'atto dovrà contenere a seconda della fattispecie in cui viene collocato il dipendente che beneficia dell'indennità:

- a) L'elenco dei procedimenti/attività complessi con potere di firma senza valenza esterna;
- b) L'elenco dei procedimenti/attività complessi gestiti in autonomia, riguardanti almeno uno specifico servizio e/o ufficio, di particolare rilievo ed elevato grado di complessità con potere di firma senza valenza esterna di cui assume la responsabilità; i procedimenti/attività rivestiranno maggiore importanza se interessano continui rapporti con l'utenza interna e/o esterna;
- c) L'elenco dei procedimenti/attività gestiti in completa autonomia, riguardanti almeno uno specifico servizio e/o ufficio, di particolare rilievo ed elevato grado di complessità con potere di firma senza valenza esterna di cui assume la responsabilità; il dipendente, inoltre, avrà la responsabilità dell'attività sostitutiva negli adempimenti istruttori interni e nei rapporti con l'utenza esterna, riferiti al settore, in caso di assenza temporanea o prolungata della posizione organizzativa di riferimento.

d)

Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'ufficio competente in materia di personale che ne curerà l'informazione alle OO.SS.; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca, in corso d'anno, 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 responsabili 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. L'indennità è pagata non oltre il mese di marzo. A tal fine, entro il 7 febbraio dell'anno successivo i Responsabili trasmettono all'Ufficio competente in materia di personale comunicazione di nulla osta alla liquidazione dell'indennità a favore dei dipendenti interessati, l'ufficio personale provvede ad adottare determina di liquidazione complessiva.

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

Il Contratto Integrativo di riferimento determina effetti abrogativi impliciti norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del

contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Le Progressioni economiche orizzontali attribuite con il presente CCI sono coerenti con il principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009, essendo state riconosciute ad un numero imitato di dipendenti dell'Ente sul numero complessivo in forza.

Art. 12

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCNL 2019/2021.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- b) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- c) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - I. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle

annualità: punteggio massimo attribuibile 60 punti;

II. esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende

- l’esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL.
- l’esperienza maturata, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi
- la permanenza nella posizione economica

punteggio massimo attribuibile 35 punti;

Esperienza maturata	Punteggio
da 2 a 5 anni	1
da 6 a 10 anni	2
da 11 a 16 anni	3
da 17 a 25 anni	4
da 26 anni	5

Permanenza nella posizione economica	Punteggio
2 anni	5
3 anni	15
4 anni	25
da 5 anni	30

III. ulteriori criteri: punteggio attribuibile 5 punti

Formazione certificata (punti 5): per l’acquisizione dei 5 punti sarà necessaria la frequenza di corsi di formazione attinenti al profilo posseduto per una durata complessiva di almeno 10 ore all’anno

- d) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale ottenuto con l’applicazione dei criteri della lettera c (art. 14 c. 2 f CCNL FL 2019-2022)
- e) in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, prevale il dipendente che ha conseguito il minor numero di progressioni orizzontali negli ultimi 6 bandi di progressione;

f) in caso di ulteriore parità si applica il criterio della maggiore anzianità presso l'ente.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 2019/2021 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo ovvero, se successiva, a decorrere dalla data di maturazione dei requisiti di partecipazione alla procedura di progressione.

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 2019/2021.

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021.

6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

7. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale annuale mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

8. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulta, sulla base di atti formali e secondo il regolamento dell'Ente, titolare di funzioni di coordinamento connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge 65/1986 la misura del differenziale viene incrementata di euro 350.

9. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200 e euro 150.

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

Dalla sottoscrizione del contratto integrativo, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel Documento Unico di Programmazione e relativa Nota di aggiornamento approvata con deliberazioni del C.C. n. 53 del 22/12/2022, nonché nella deliberazione di G.C. 22 del 31/01/2023 "Approvazione del Piano delle Performance" e deliberazione di G.C. 90 del 31/08/2023 "Piano della Performance 2023-

Aggiornamento sottoscrizione 2.2 del PIAO 2023-2025 con la quale sono stati assegnati gli obiettivi al Segretario Generale e ai Responsabili di Settore, ci si attende un incremento della produttività del personale.

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

Art. 33

Differenziazione del premio individuale

1. Sulla base del sistema di valutazione adottato dall'Ente, verrà valutata la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati tempestivamente al personale interessato.
2. In ciascun settore, al dipendente che ha conseguito la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 2019-21, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
3. L'entità dell'importo destinato alla suddetta maggiorazione è determinata nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
4. A parità di punteggio hanno la precedenza coloro che hanno maturato più anzianità di servizio presso il comune di Inveruno.

Art. 34

Performance organizzativa

1. L'OIV, sulla base del sistema di valutazione allegato al presente CCDI, valuterà la performance organizzativa dei servizi dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati tempestivamente al personale interessato.

Art. 36

Compensi derivanti da norme di legge

1. L'Ente, sulla base di specifico e separato accordo tra le parti, può corrispondere compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a:
 - indagini statistiche periodiche;
 - censimenti permanenti;
 - funzioni tecniche;
 - incentivi IMU;
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo omnicomprendivo e forfettario riconosciuto sulla base delle norme di legge.

Inveruno, 05/10/2023