

SPECIFICAZIONI IN MERITO AD APPLICAZIONE CCI 2019/2021

a) Formulazione fattori di disagio di cui alla prima parte dell'allegato 5 CCI 2019/2021

1. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
 - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni, quali ad esempio le attività che implicano rapporti continuativi e contatto diretto con utenza prevalentemente esterna comportante potenziale conflittualità oppure il contatto diretto e continuativo con una tipologia di utenza tale da determinare l'esposizione ad uno stress psico-fisico particolarmente intenso;
 - b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni; a titolo esemplificativo si indicano le attività svolte dal personale assegnato all'ufficio dei messi notificatori per l'attività di notifica sul territorio, le prestazioni rese nelle giornate festive e/o il sabato, in forma anche occasionale ma continua nel tempo, per celebrazione matrimoni civili, (n.b. esclusivamente per la tipologia "matrimoni civili festivi e/o sabato, si prevede, in deroga all'importo stabilito per le altre tipologie, l'importo max. contrattuale, di euro 10,00, da corrisponderci per ciascun evento), etc.
 - c) 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; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
2. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
3. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) 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.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene di norma mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

b) Modalità di erogazione della Maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018, allegato 4) al CCI 2019/2021:

Maggiorazione del premio individuale

In applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21/05/2018, e secondo i criteri di cui al presente allegato, è attribuito, a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale indicate nell'art. 10 CCI - una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

In linea con il medesimo meccanismo di cui all'art. 10 suddetto, si parte dalle risorse di parte variabile disponibili (al netto degli altri istituti previsti dalla contrattazione decentrata) destinate alla performance da assegnare ai dipendenti, e se ne destina il 5% alla maggiorazione.

Si procede quindi con il calcolo della media pro-capite, dividendo il 95% delle risorse inizialmente disponibili per la somma dei punteggi dotazionali (media che tiene conto di part time, assunzioni e cessazioni in corso d'anno).

Quindi si divide l'importo accantonato (5% delle risorse complessive) per il 30% della media pro-capite per ottenere **l'importo minimo della maggiorazione**.

Si procede quindi alla distribuzione tra i settori del budget disponibile, suddividendo l'importo complessivo per il numero degli appartenenti al settore in possesso dei requisiti; l'importo assegnato a ciascun settore viene distribuito in maniera proporzionale ai beneficiari, partendo dal miglior punteggio per ciascuna categoria, mantenendo la proporzione legata alla rappresentatività delle categorie medesime, secondo il calcolo di cui all'allegato 3).

In caso di parità nel valore del quoziente utilizzato per l'individuazione della categoria beneficiaria, la precedenza sarà applicata in quest'ordine: migliore posizione nella graduatoria di categoria; miglior punteggio individuale, maggiore anzianità di servizio in ruolo presso l'Ente. In caso di parità di punteggio nelle medesima categoria, si privilegerà il candidato con la maggiore anzianità di servizio in ruolo presso l'Ente; in caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

I resti generati dall'assegnazione dell'**importo minimo** di cui sopra, confluiranno in un'unica somma che, suddivisa per l'**importo minimo** suddetto, evidenzierà il numero delle ulteriori quote assegnabili, che saranno attribuite ai servizi che hanno registrato i resti più elevati.

L'eventuale ulteriore resto, non sufficiente all'assegnazione di una singola quota, in quanto inferiore all'importo minimo contrattuale, sarà distribuito in parti uguali ai beneficiari, individuati come sopra esposto.

c) Modalità di applicazione del richiamato allegato 1) al CCI 2019/2021, "Regolamento delle procedure e criteri per le Progressioni Economiche Orizzontali":

In relazione all'allegato 1 al CCI 2019/2021, "Regolamento delle procedure e criteri per le Progressioni Economiche Orizzontali", come aggiornato con accordo del 23/12/2020, alla cui sottoscrizione la delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata con deliberazione di Giunta Comunale n. 235 del 22/12/2020, previo positivo parere espresso dal collegio dei revisori dei conti con verbale n. 30 del 18/12/2020, si specifica quanto segue:

Art. 3 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

- punto 2, terza riga, dopo la parola mobilità si aggiunge: (ovvero quali vincitori di pubblico concorso già dipendenti di ruolo in pari qualifica in altro Comune, che abbiano preso servizio senza soluzione di continuità)?
- punto 3, quinta riga, dopo la parola Cattolica si aggiunge: o in caso di impossibilità ad ottenere la necessaria documentazione in tempo utile,
- punto 5 sostituito col seguente:

5. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che:

a) nei due anni precedenti al 1° gennaio dell'anno di avvio del procedimento sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale;

b) nei tre anni precedenti al 1° gennaio dell'anno di avvio del procedimento abbia ricevuto una valutazione insufficiente.

Art. 4 – CRITERI DI VALUTAZIONE E MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

Sotto la voce GRADUATORIE DI SETTORE:

- quarta riga, dopo la parola settore si aggiungono le seguenti: n servizio al primo gennaio dell'anno di indizione del procedimento. In caso cessazione avvenuta o prevista nel corso del medesimo anno, il costo ipotetico sarà rapportato ai mesi di servizio.
- Ultimo capoverso, dopo la parola servizio si aggiunge: in caso di ennesima parità al più anziano d'età.

All'Allegato F, scheda Peo cat. D:

- sotto la voce 2.a, quarta riga, alla specificazione punto n. 1 conoscenza tecnico-operativa si aggiunge per i dipendenti e punto n. 5 valutazione collaboratori per le P.O.)
- sotto la voce 3.a, quarta riga, alla precisazione apporto individuale si aggiunge per i dipendenti e valutazione della performance organizzativa relativa all'ambito di diretta responsabilità per le P.O.

- sotto la voce 4.a, dopo la precisazione orientamento al cliente, punto n. 5 si aggiunge per i dipendenti e punto n. 4 per le P.O.
- sotto la voce 5.a, dopo la precisazione organizzazione punto n. 2 si aggiunge: per i dipendenti e punto n. 1 per le P.O.
- sotto la voce 5.b, dopo la precisazione integrazione - punto n. 4 si aggiunge: per i dipendenti e punto n. 3 per le P.O.
- sotto la voce 6.a, dopo la precisazione innovazione - punto n. 3 si aggiunge: per i dipendenti e punto n. 2 per le P.O.