

DIRETTIVE DELLA GIUNTA PER LE MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE RISORSE UMANE E LA PRODUTTIVITÀ ANNO 2019.

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Premesse

Il presente documento persegue lo scopo di indicare alla delegazione di parte pubblica gli interventi ritenuti prioritari da questa Amministrazione per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi del PEG e del Piano della Performance per l'anno 2019.

Persegue, altresì, l'obiettivo di fornire indicazioni in ordine alle scelte prioritarie che devono presiedere alla utilizzazione delle risorse sia stabili che variabili allo scopo di conseguire un miglioramento dell'attività dell'ente in termini di efficienza e di efficacia e una corretta attivazione dei meccanismi di incentivazione del personale dipendente.

La condivisione di tali obiettivi e contenuti favorisce un chiaro e trasparente rapporto collaborativo tra le parti negoziali (datoriale e sindacale), condizione indispensabile per una conclusione equilibrata delle trattative, in grado, quindi, di conciliare gli opposti interessi in gioco attraverso il reciproco riconoscimento dei diversi ruoli svolti al tavolo negoziale, secondo i consueti criteri della ragionevolezza, della correttezza e della buona fede.

Art. 2 – Ambito di applicazione e durata

Le presenti direttive riguardano la definizione delle modalità di utilizzo delle risorse per le risorse umane e la produttività per l'anno 2018 IL TRIENNIO 2019/2021, in applicazione del CCNL del 21.05.2018. La quantificazione del fondo delle risorse decentrate verrà operata annualmente dal Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria con propria determinazione, che conterrà le risorse variabili aggiuntive indicate dalla Giunta Comunale.

Si considerano destinatari di dette risorse i lavoratori a tempo indeterminato, ivi compresi quelli utilizzati a tempo parziale.

CAPO II

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 3 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate stabili e delle risorse decentrate variabili

Il CCDI stabilisce le regole di carattere generale per la ripartizione delle risorse finanziarie disponibili tra le diverse destinazioni possibili.

Alla quantificazione delle risorse decentrate provvede annualmente il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria.

L'Amministrazione comunale per il 2019 renderà disponibili risorse aggiuntive in misura pari a €. 10.500,00 ad incremento delle variabili in applicazione dell'art. 67 comma 5 lettera b) del CCNL 21/05/2018;

La loro destinazione non potrà prescindere dalla correlazione agli obiettivi di miglioramento della performance organizzativa e/o al riferimento all'attivazione o al potenziamento dei processi lavorativi sui servizi individuati negli strumenti della programmazione operativa dell'Ente.

L'Amministrazione articola la quota di risorse destinata agli obiettivi di miglioramento della performance in budget differenziati, in relazione al carattere strategico e quindi al "peso" degli obiettivi assegnati.

In merito ai progetti di sviluppo approvati, unitamente al Piano Esecutivo di Gestione e al Piano della Performance, con deliberazione della Giunta n° 13 in data 31.01.2018 per i quali sono resi disponibili € 10.500,00 complessivi, gli stessi vengono singolarmente pesati come segue:

OBIETTIVI DI SVILUPPO 2019

- 1) Informatizzazione = efficienza, celerità e trasparenza dell'azione amministrativa e interazione con i cittadini: 23%
- 2) Ufficio Tributi – Regolamentazione gestione e controllo: 8%
- 3) Gestione del patrimonio comunale e delle risorse economiche: 8%
- 4) Risorse umane a servizio della collettività: 11%
- 5) Maggio 2019 – la scelta dei cittadini per l'amministrazione del territorio: 23%
- 6) Il futuro inizia dalle scuole: 12%
- 7) Sicurezza della comunità e del territorio: 15%

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2019

- 1) Imposta Comunale sulla Pubblicità (ICP) e diritti sulle Pubbliche Affissioni (DPA);

In sede di contrattazione alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica è data facoltà di apportare modifiche alle suddette percentuali in modo non sostanziale (nella misura massima del +/- 5% per ogni progetto).

Sia che si tratti di obiettivi di gestione affidati ai titolari di P.O. ovvero di progetti strumentali e di risultato, dovrà trattarsi di attività che richiedano il concreto, diretto e prevalente apporto del personale dell'Ente.

Ai fini dell'erogazione delle risorse dell'art. 67 comma 5 lettera b) del CCNL 21/05/2018, non si potrà prescindere dalla verifica e accertamento, a fine esercizio finanziario, dell'effettivo conseguimento degli obiettivi fissati, preventivamente certificati dall'OIV come previsto dal sistema di valutazione adottato dall'Ente e dal D.Lgs. 150/2009. I Responsabili provvederanno alla valutazione dell'apporto individuale dei collaboratori impiegando le schede approvate con deliberazione della Giunta comunale n. 13 del 23.02.2012.

Le risorse in argomento non possono essere, automaticamente e direttamente, confermate e stabilizzate negli anni successivi; ciò in ragione della necessità di verificare ogni anno la disponibilità di bilancio e la presenza dei vari requisiti legittimanti (patto di stabilità, contenimento spesa del personale ecc.).

Art. 4 - Criteri generali per la progressione economica orizzontale del personale dipendente.

Per l'anno 2019 non si prevedono progressioni orizzontali.

Art. 5 – Compensi lettera K

Si conferma l'erogazione dei compensi di cui alla lettera K nel seguente modo:

- Trasferimenti regionali: nella misura del 40% a favore dell'Ente e del 60% a favore dei dipendenti effettivamente impegnati nelle relative attività;
- Fondi piani triennali di razionalizzazione: secondo gli accordi e la ripartizione stabilita con Deliberazione della Giunta Comunale N. 14 del 07.02.2018 e con Verbale di delegazione trattante del 05.02.2018;
- Eventuali fondi incentivi ufficio tecnico ex art. 113 del D.Lgs 50/2016.