

COMUNE DI PIEVE FOSCIANA
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

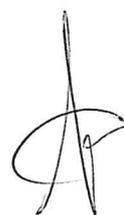
PARTE I

RIPARTIZIONE RISORSE DECENTRATE - ANNO 2019

Articolo 1 - Ripartizione Fondo 2019 (art. 7 c. 4 lett. a)

1. Si dà atto che l'Amministrazione ha provveduto alla costituzione del Fondo 2019 con determina n. 605 del 19/11/2019, sulla base delle previsioni del CCNL del 21/5/2018 riguardante il comparto Funzioni Locali per il triennio 2016/2018 (art. 67), e in osservanza dei limiti previsti dall'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 e dalle precedenti leggi intervenute in materia.
2. In base a quanto previsto dall'art. 23, comma 2, Del D.lgs n.75 del 2017, il limite al trattamento del salario accessorio per l'anno 2019, da intendersi comprensivo sia delle voci riconducibili al "fondo", che delle retribuzioni corrisposte ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa, è quantificato in euro
3. Conseguentemente, al netto delle risorse già destinate alle posizioni organizzative quantificate in euro 27.000,00, il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori di questo ente è quantificato in € 52.855,92, di cui Risorse stabili per € 29.813,65 e Risorse variabili per € 23.042,27, tenuto conto del decremento di euro 2.000,00 per differenziali P.O. e risultato quantificato per l'anno 2019 rispetto al quantificato per l'anno 2016.
4. In particolare le Parti, in osservanza tra l'altro di quanto previsto all'art. 68 c. 3 del CCNL, concordano che le risorse variabili di cui al precedente comma - escludendo dal totale le somme destinate agli incentivi per "funzioni tecniche" e per il recupero evasione tributaria - e quantificate in € 4.020,28, siano destinate alla performance individuale.
5. Il fondo disponibile di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dal comma 3, art.68 del CCNL 21/05/2018, è destinato ai seguenti utilizzi:

Descrizione	2019 - € 33.833,93
<i>1 - Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1 - CCNL 21/5/2018 (utilizzi vincolati)</i>	12.468,01
<i>2 - Risorse destinate agli istituti di cui art. 68, comma 2 e 3 - CCNL 21/5/2018</i>	
a) Indennità varie: - Indennità condizione lavoro (ex rischio: € 2.692,00 -- Indennità condizione lavoro maneggio valori € 180,00 - Specifiche responsabilità art.70 quinquies c.1: € 4.500,00 - Specifiche responsabilità art.70 quinquies c.2: € 350,00	7.722,00
b) Progressioni Economiche Orizzontali (decorrenza anno 2019)	3.331,81
c) Performance Organizzativa	-
d) Performance individuale	5.301,90
e) Progetti specifici e/o Piani di razionalizzazione spesa	-
f) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	-



To -



g) Altri compensi (messi notificatori, Istat)	-
3 Quota da trasferire a Unione per comando n.1 dipendente (comparto- progressione- turnazione)	5.010,21
Totale destinazioni	33.833,93

6. Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità di cui al punto 1 e al punto 2 lettere a), b) e c) del comma 3 sono portate ad incremento della somma di cui al punto 2 lettera d) del medesimo comma.
7. Le parti procederanno quanto prima all'avvio delle procedure di contrattazione per l'aggiornamento dell'accordo annuale relativo al 2020 al fine di implementare le previsioni in merito ai criteri di distribuzione delle relative risorse decentrate che risulteranno disponibili, ex art. 7 c. 4 lett. a) del CCNL.
8. Le parti concordano di dar corso per l'anno 2019 a progressioni orizzontali e nello specifico 1 progressione per categoria (1 progressione categoria B; 1 progressione categoria C; 1 progressione categoria D). Concordano inoltre che, nelle more dell'adozione del nuovo sistema di valutazione, per le procedure e i criteri delle progressione economiche orizzontali stabilite per l'anno 2019, si utilizzino quanto già in essere alla data odierna.

COMUNE DI PIEVE FOSCIANA
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

PARTE II

PREMESSA

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente C.C.D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei C.C.N.L. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017 ed in particolare l'art. 40;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 23 in data 18/03/2019;
- C.C.N.L. comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti C.C.N.L. Regioni e Autonomie Locali.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

DURATA E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro.

2. Esso ha validità triennale a decorrere dalla data di sottoscrizione.

3. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Art. 2

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA: SOGGETTI E MATERIE

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal C.C.N.L., tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68 comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018 tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70 bis entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinquies entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24 comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018;
 - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art.18 comma 1, lett. H) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese;
 - l) l'elevazione dei limiti in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
 - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53 comma 2;
 - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del C.C.N.L. del 14.9.2000;
 - p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
 - r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
 - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
 - t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
 - u) l'incremento delle risorse di cui all'art.15 comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67 C.C.N.L. 21/05/2018;
 - v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - w) il valore dell'indennità di cui all'art.56 sexies, nonché i criteri per la sua erogazione;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23 comma 8 in materia di turni di lavoro notturni.

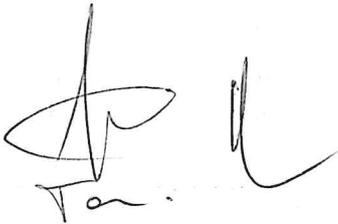
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sindacali, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.

TITOLO III - ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO



Art. 4

REPERIBILITA'

1. Il servizio di reperibilità è effettuato tramite turno fisso di reperibilità a domicilio per i dipendenti indicati nel provvedimento istitutivo del servizio; deve essere garantita, nell'arco temporale annuale e giornaliero, nonché in occasione delle giornate di riposo settimanale (in caso di settimana corta), festive e delle festività infrasettimanali, la disponibilità di pronto intervento del personale in caso di situazioni di emergenza.
2. La reperibilità è remunerata con una indennità pari a € 10,33 per 12 ore al giorno; tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato ed è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, con la maggiorazione del 10%. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato o il posto oggetto dell'intervento nell'arco massimo di 30 minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di 6 volte in un mese, elevabile a ad un massimo di 12 volte, in ipotesi di carenza di organico; a tal fine, l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti volontari e fissa mensilmente i turni.
4. In caso di intervento operativo del dipendente, la prestazione sarà compensata con il pagamento delle ore straordinarie effettivamente svolte, ovvero, a richiesta del dipendente, con riposo compensativo.
5. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato (giorno festivo o riposo secondo l'orario di lavoro assegnato), il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa; la fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. Ai sensi dell'art. 24, comma 6, del CCNL del 21 maggio 2018, in caso di chiamata le ore di lavoro prestate vengono compensate, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38 bis, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. Le aree di pronto intervento per servizi di emergenza, per le quali potrà essere istituito il servizio di pronta reperibilità, saranno individuate, su proposta del competente responsabile del servizio, dall'organo di governo dell'Ente.

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 5 INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività descritte nei seguenti commi.

3. Per le attività esposte a rischio le parti condividono che sarà corrisposta la somma € 4,00 su base giornaliera:

a) al personale adibito ad attività di manutenzione stradale, in quanto esposti a rischio di inalazione di polveri, solventi, gas e in genere composti nocivi alla salute;

b) attività manutentiva, di trasporto di materiali diversi, per esposizione al rischio di lesione o traumi dovuti ad azioni di sollevamento e tradizione particolarmente pesanti e all'uso di mezzi meccanici o macchinari;

c) attività di giardinaggio, per esposizione ad agenti chimici e biologici;

d) al personale adibito ad attività comportanti orario disagiato in quanto distribuito tra mattino e pomeriggio (ad esempio: personale che effettua il servizio di trasporto scolastico);

4. Per le attività implicanti il maneggio di valori, effettuate dagli agenti contabili e dai sub agenti contabili a denaro, formalmente incaricati come previsto dal Regolamento di contabilità, l'indennità è definita nella seguente misura: € 3,00 ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività.

Art. 6 INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente sono individuati le situazioni di lavoro in cui siano collocati dipendenti - delle categoria B, C e D - cui sia affidato l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità o che operino in situazioni di complessità organizzativa e/o che richiedano l'attivazione di particolari professionalità tecniche, con ampi margini di autonomia lavorativa, in corrispondenza di esigenze organizzative dei servizi, e comunque nel rispetto delle mansioni previste dalla categoria di appartenenza.

2. Vengono individuati specificatamente, nell'ambito degli assetti strutturali ed organizzativi, quei ruoli che risultino maggiormente corrispondenti a rilevanti esigenze organizzative ed ai piani dell'amministrazione.

3. Le responsabilità di cui al presente articolo sono formalmente e nominalmente assegnate ai dipendenti collocati nelle strutture interessate con atto del competente responsabile.

5. L'indennità di che trattasi verrà erogata con cadenza ANNUALE sulla base di apposito prospetto riepilogativo ed a seguito di apposita certificazione del responsabile del settore dalla quale risulti la rispondenza dell'attività espletata dal dipendente interessata in stretta correlazione alle responsabilità di cui alle fattispecie sotto specificate.

6. La misura dell'indennità di cui al presente articolo avrà per quanto sopra connotazione temporale limitata all'effettivo espletamento degli incarichi connessi a particolari responsabilità e potrà dunque essere soggetta a variazioni, in aumento e in diminuzione, anche nel corso dello stesso anno.

7. In sede di liquidazione dei compensi dovrà farsi riferimento ai tempi di effettiva attribuzione ed esercizio degli incarichi nel corso di ciascun anno, nonché di quanto prescritto dall'art. 71, comma 1, della legge 133/2008.

8. I criteri per la determinazione della indennità – quantificata nell'importo massimo di € 2.500,00 - sono i seguenti:

Descrizione della specifica responsabilità	Compenso attribuibile
1. Conseguimento di obiettivi e risultati specifici per servizi aggiuntivi al normale svolgimento delle attività previste dal mansionario in base alla categoria di appartenenza.	Da un mi. di € 1.400,00 a un max di € 2.500,00
2. Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla L. 241/90 e smi, implicanti funzioni di media e talvolta elevata complessità.	1 = 1.400,00 1 e 2 = 1.800,00
3. Capacità di svolgimento in autonomia anche di procedimenti plurimi e diversificati.	1-2 -3 = 2.000,00 1-2-3 e 4= 2.500,00
4. Costante aggiornamento delle norme attinenti i procedimenti amministrativi istruiti dall'ufficio di appartenenza.	

Art. 7

ULTERIORI INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. L'indennità, nell'importo di € 300,00 annui lordi, è riconosciuta

2. al personale non titolare di PO, per compensare:

- le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D attribuite con atto formale dell'ente, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ed ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. L'indennità di cui al comma 1 è frazionabile per mese nel caso di variazione dell'incarico in corso d'anno.

Art. 8

COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Vengono di seguito richiamate le forme di incentivazione che, per espressa previsione di legge, consentono contrattualmente di attivare risorse da destinare al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane:

- compensi per le funzioni tecniche ex art.113 del D.Lgs. 50/2016 (codice dei contratti pubblici) con le modalità definite dallo specifico regolamento;
- compensi per maggiori accertamenti IMU e TARI (art. 1, comma 1091, legge n. 145 del 2018);
- compensi derivanti dalle risorse conseguenti i piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art.16 commi 4, 5 e 6 del D.L. 98/2011);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);

2. I compensi di cui al comma 1 non sono rilevanti ai fini del superamento del limite complessivo dell'ammontare delle risorse decentrate di cui all'art. 23, comma 2, del del D.Lgs. 75/2017.

TITOLO V – SISTEMA PREMIANTE

Art. 9

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

1. Fermo restando tutti i principi fissati nel CCNL 21/5/2018, le procedure e i criteri per le progressione economiche orizzontali, nelle more dell'adozione del nuovo sistema di valutazione, per le progressioni 2019, si confermano i criteri già in essere alla data odierna.

PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 10

SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE

1. Le parti concordano sulla necessità di approvare un nuovo sistema della performance organizzativa e individuale, in linea con le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 75/2017, del CCNL del 21 maggio 2018, delle ulteriori direttive ministeriali emanate in materia.
2. La proposta dell'amministrazione al riguardo formerà oggetto di confronto con la parte sindacale relativamente ai criteri generali che la ispirano.
3. Il sistema di valutazione della performance di cui al presente articolo sarà approvato dall'amministrazione entro il 31 gennaio 2020 ed applicato con stessa decorrenza.
4. Per l'anno 2019, in attesa dell'approvazione del nuovo sistema di valutazione della performance, continuerà ad applicarsi il precedente sistema permanente di valutazione, come aggiornato secondo i criteri e i principi stabiliti nel nuovo Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e Servizi, appendice approvato con deliberazione di Giunta comunale del 29/08/2018, n. 76 .

Art. 11

CRITERI GENERALI PER LA PREMIALITA'

1. Il Comune promuove l'utilizzo di sistemi premiali finalizzati alla valorizzazione di comportamenti organizzativi e individuali che esprimano il pieno conseguimento della funzionalità amministrativa e la corretta attuazione delle politiche istituzionali allo scopo di corrispondere alle esigenze della collettività, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità, oltre che di trasparenza e prevenzione della corruzione.
2. L'attivazione dei sistemi premiali è subordinata alla effettiva rilevazione del conseguimento di comprovati risultati di gestione che si rivelino "utili", "migliorativi" o comunque espressione dei principi di correttezza e "buon andamento" dell'Amministrazione, nel rispetto del codice di comportamento dei dipendenti pubblici.
3. I criteri generali per l'attribuzione delle premialità collettive e individuali sono stabiliti, in conformità alle norme di legge, alle prescrizioni contenute nei contratti collettivi nazionali, nel rispetto del sistema delle relazioni con le organizzazioni sindacali, così come previsto dall'ordinamento vigente.
4. I criteri di valutazione della premialità, a livello di unità organizzativa, in relazione alle competenze attribuite, dovranno tenere conto, sia del risultato conseguito, sia del rispetto degli adempimenti previsti dalle norme di legge e degli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.
5. In ogni caso è tassativamente escluso l'utilizzo di sistemi premiali diretti, indistintamente a tutto il personale, senza alcun criterio di selezione e valutazione.
6. Le risorse destinate alla premialità possono essere attribuite ai dipendenti solo a seguito di validazione dei risultati conseguiti da parte dell'organismo di valutazione; tale validazione deve essere pubblicata contestualmente alla relazione sulla Performance.

Art. 12

CRITERI GENERALI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

1. Il Comune promuove l'attivazione di sistemi di valutazione allo scopo di favorire la diffusione di comportamenti virtuosi orientati al corretto esercizio delle competenze e dei ruoli attribuiti e delle responsabilità connesse.

2. Il sistema di valutazione viene definito in atti / regolamenti approvati dalla giunta comunale, riguardanti ciascuna delle metodologie seguenti:

- a) la valutazione delle performance dei responsabili di settore/servizio;
- b) la valutazione della performance individuale dei dipendenti;
- c) la valutazione di progetti specifici;

Art. 13

CRITERI PER IL CONFERIMENTO E REVOCA DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Nell'ambito delle risorse finanziarie a carico del bilancio, in attuazione della previsione contenuta nell'art. 17 del CCNL del comparto Funzioni locali, ai responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, viene conferita la titolarità delle posizioni organizzative disciplinate dagli art. 13, 14 e 15 dello stesso CCNL.

2. Gli incarichi di posizione organizzativa sono attribuiti con provvedimento del Sindaco, decorrono dalla data del conferimento dell'incarico di responsabilità, sono conferiti dal Sindaco, in base ai criteri generali fissati dall'Ente.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per quanto riguarda la valutazione si considera negativa se inferiore al 60% del punteggio attribuibile secondo il sistema di valutazione in uso.

Art. 14

LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI TITOLARI DI PO

1. In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali, viene riconosciuto a ogni titolare di posizione organizzativa una retribuzione in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance attribuite, sia individualmente, sia con riferimento al settore di competenza, sia in ragione del contributo prestato per il conseguimento delle politiche e dei programmi dell'Ente.

2. I titolari di PO concorrono alla realizzazione della performance organizzativa e sono valutati in ragione del grado di conseguimento della medesima; a tal fine, le risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato vengono decurtate della percentuale corrispondente al mancato raggiungimento degli obiettivi relativi alla performance organizzativa.

3. Le risorse da destinare alla retribuzione di risultato, una volta definito l'ammontare, in relazione al grado di conseguimento, come previsto nel comma precedente, sono ripartite tra i titolari di posizione organizzativa in ragione al punteggio valutativo attribuito a ciascuno di essi, nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) fattori presupposto: condizioni necessarie, relative alla insussistenza di situazioni patologiche riguardanti gravi inadempienze, condanne definitive o sanzioni disciplinari non lievi che non consentono l'avvio del processo valutativo
- b) fattori premianti: attribuzione di punteggi in relazione al conseguimento degli obiettivi, sia trasversali, sia individuali, sia settoriali, assicurando la prevalenza di questi ultimi.
- c) fattori di integrazione: finalizzati all'eventuale riconoscimento di valore ad attività impreviste e gravose che non siano state inserite nel piano delle performance e che abbiano comportato particolare impegno o conseguito significativi vantaggi per l'Amministrazione.
- d) fattori di riduzione: consistenti nella riduzione del punteggio ottenuto con i punti precedenti qualora si riscontrino, in modo oggettivo, inadempienze, mancato rispetto degli obblighi di trasparenza, mancata attuazione di prescrizioni in ordine alla regolarità amministrativa, ecc.

4. Per l'anno 2019, in attesa di ridefinire con specifico provvedimento da approvarsi con deliberazione di giunta comunale la metodologia per la valutazione della performance dei titolari di posizione organizzativa,

nel rispetto dei criteri contenuti nel presente articolo, si conferma l'attuale sistema di valutazione permanente.

Art. 15

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIPENDENTI

1. In conformità alle prescrizioni normative e nel rispetto degli accordi negoziali, il Comune riconosce a ogni dipendente la possibilità di concorrere alla ripartizione di somme specificamente destinate, a titolo di premialità, all'incentivazione della produttività.
2. Le somme richiamate al comma 1 sono erogate solo a seguito dell'effettivo conseguimento di risultati attesi, sia con riferimento agli obiettivi della performance organizzativa, sia con riferimento agli standard e agli obiettivi del settore/servizio di appartenenza.
3. La performance dei dipendenti si articola come segue:
 - a) performance organizzativa, a cui l'Ente destina la percentuale (o la quota) delle risorse definita con i criteri oggetto di contrattazione, cui concorrono tutti i dipendenti mediante l'utilizzo di parametri che assicurino un'equa distribuzione, tenendo conto dei seguenti parametri generali:
 - punteggio complessivo conseguito nella valutazione ai fini della performance individuale;
 - presenza in servizio.
 - b) performance individuale, consistente nel contributo di ciascun dipendente al conseguimento della performance dell'unità organizzativa di appartenenza, anche con riferimento agli aspetti relativi alle modalità di attuazione, nonché al rispetto degli obblighi di comportamento, sarà valutata in considerazione dei seguenti fattori:
 - grado di responsabilità, specializzazione e adeguatezza della prestazione;
 - grado di partecipazione e contributo al risultato;
 - comportamento organizzativo.

Art. 16

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DI PROGETTI SPECIFICI

1. Il Comune ha facoltà di definire progetti di miglioramento dei servizi e di incentivazione della produttività dell'ente cui fare corrispondere specifici compensi destinati esclusivamente ai dipendenti che abbiano prestato effettivo servizio ai fini della realizzazione degli obiettivi previsti nel progetto.
2. I progetti di miglioramento sono definiti preventivamente dall'amministrazione mediante una dettagliata declinazione dei seguenti elementi:
 - a) data di inizio e conclusione;
 - b) modalità di attuazione;
 - c) aspettative di risultato;
 - d) risorse umane individuate;
 - e) stima delle ore di lavoro richieste.
3. Le "aspettative di risultato" debbono essere espresse mediante l'utilizzo di indicatori da cui si evinca in beneficio apportato all'amministrazione utilizzando almeno una dei seguenti criteri: efficienza, efficacia, economicità, adempimento, garanzia.
4. Le somme di cui al comma 1 confluiscono, d'intesa con le organizzazioni sindacali, nel fondo destinato al miglioramento dei servizi ai sensi dell'art.67, comma 5, lettera b) del CCNL del 21/5/2018.
5. L'ammontare delle somme richiamate nel presente articolo è ripartito tra i dipendenti che effettivamente abbiano preso parte ai progetti, nel rispetto del metodo di valutazione previsto nell'articolo precedente.

Art. 17

DIFFERENZIAZIONE PREMIO INDIVIDUALE

1. I dipendenti che conseguono, in base al sistema di valutazione dell'Ente, le valutazioni più elevate (in misura superiore a 85/100 o equivalente) deve essere attribuita una maggiorazione, in aggiunta al premio individuale di cui all'art.68, comma 2, del CCNL.
2. La misura della maggiorazione di cui al comma 1 è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e può essere attribuita nella quota massima del 30% del personale dipendente.

Art. 18

COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO PER L'ANNO 2019

1. Con il presente CCDI le parti prendono atto della costituzione del fondo per l'anno 2019, come da allegato A) al presente accordo, che ne costituisce parte integrante e sostanziale e ne approvano l'utilizzo delle relative somme come da allegato B), anch'esso parte integrante e sostanziale del presente CCDI, dando atto delle finalizzazioni di tali somme al miglioramento della produttività nonché al riconoscimento e valorizzazione della professionalità e del merito.

TITOLO VI - FORMAZIONE DEL PERSONALE

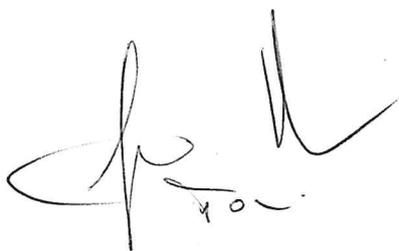
Art. 19 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI. A tal fine si avvale delle attività e dei percorsi formativi posti in essere dall'Unione Comuni Garfagnana, collaborando con la stessa al fine di definire le scelte strategiche sulla formazione.
2. La formazione fa parte obbligatoriamente del sistema di valutazione permanente dell'Ente, assicurando il principio della pari opportunità nei confronti di tutto il personale interessato.

Art.20

DISPOSIZIONE FINALE

Per quanto non previsto nel presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end, positioned in the lower-left area of the page.

