



UNIONE DEI COMUNI DEL COROS

Provincia di Sassari

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2018 - 2020

Il giorno **quattro dicembre 2018** alle ore 16.30, presso la sede dell'Unione intestata, nella via Marconi n. 14 del comune di Ossi, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente: Dott.ssa Giovanna Solinas Salaris – Segretario generale

- Resp Area Amm.va

Componente – Dott.ssa Orsola Sanna – Responsabile Area Finanziaria

P ☒ A []

P ☒ A []

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP

P [] A []

OO.SS. Territoriale UIL FPL

P [] A []

OO.SS. Territoriale CISL FP

P ☒ A []

OO.SS. Territoriale CSA RAL

P [] A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2018 – 2020.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente

Componente



Per la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale CGIL FP

OO.SS. Territoriale UIL FPL

OO.SS. Territoriale CISL FP

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni generali

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e premialità

- Art. 5 Quantificazione delle risorse
- Art. 6 – Strumenti premialità

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

- Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

CAPO III – Progressione economica orizzontale

- Art. 8 – Criteri generali

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi all'indennità

- Art. 9 – Principi generali
- Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)
- Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, C. 1, CCNL)

- Art. 12 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

- Art. 13 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

CAPO VI – Performance e premio individuale

- Art. 14 – Disciplina della performance e del premio individuale

CAPO VII – Posizioni Organizzative

- Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

- Art. 16 – Rapporti di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
- Art. 17 – Reperibilità
- Art. 18 – Turnazioni
- Art. 19 – Orario Massimo di lavoro settimanale
- Art. 20 – Flessibilità dell'orario di lavoro

CAPO II – Discipline particolari

- Art. 21 – Personale comandato o distaccato
- Art. 22 – Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art. 23 Salario accessorio del personale a tempo determinato
- Art. 24 – Disposizioni sul Fondo risorse decentrate per il Personale parzialmente utilizzato dall'Unione e per i Servizi in Convenzione

CAPO III – Disposizioni finali

- Art. 25 – Salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 26 – Innovazioni tecnologiche
- Art. 27 – Destinazione Fondo salario accessorio anno 2018
- Art. 28 – Disposizioni finali

F. S. A.
2018

Dp

Cell

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI 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 imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 5 del 02.02.2018;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con delibera di Giunta dell'Unione dei Comuni del Coros n. 15 del 05.04.2018;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto avrà vigenza dalla data di stipula e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
2. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, qualora necessario, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione della delegazione trattante, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese ottobre di ciascun anno;

4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di
Ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, su richiesta delle parti firmatarie, possa essere verificato, anche con cadenza annuale, lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

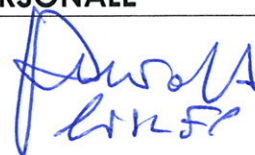
1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;



Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo **selettivo**, e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; eventuale esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

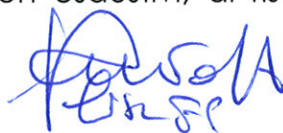
Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza dei Responsabili dell'Area di appartenenza, che individuano formalmente i dipendenti che rientrano nelle fattispecie di indennità previste dal CCNL;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;



6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV si applicano dalla data di stipula del presente contratto.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno per gli agenti contabili formalmente nominati ed € 2,00 al giorno per l'economo dell'Unione, qualora venga istituito il relativo servizio.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, ad esclusione dell'economo che potrà arrivare massimo a 3,00 euro).
3. Ai fini dell'attribuzione delle predette indennità, è il responsabile del servizio che attesta, con apposito provvedimento motivato, la sussistenza delle condizioni sopra indicate del proprio personale.

3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, 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.

3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, 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 con analogo ruolo/mansioni (es. bibliotecario che svolge un orario sia al mattino che al pomeriggio tutti i giorni).

3.C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni. Rientrano sempre coloro che sono stati nominati agenti contabili a denaro.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL)

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Servizio, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.

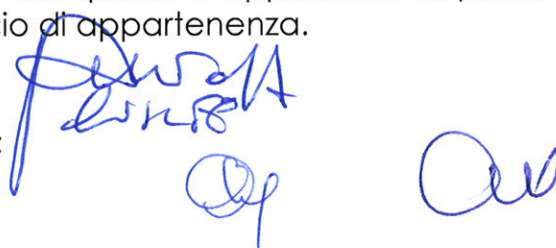
Le fattispecie alle quali il Responsabile di Servizio dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

- a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

b) Responsabilità gestionale, che comprende:

- b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;



- b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
 b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;

c) Responsabilità professionale, che comprende:

- c.1 = Responsabilità di processo;
 c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
 c. 3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Servizio.

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 3.000,00, è determinato dal competente Responsabile di Servizio con proprio provvedimento, applicando i criteri di cui alla successiva scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
 (art. 70-quinquies CCNL)

a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5

b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

PUNTEGGI >INDENNITA'

Da 41 a 45 Punti	= €. 3.000,00
Da 33 a 40 Punti	= €. 2.200,00
Da 27 a 32 Punti	= €. 1.400,00
Da 21 a 26 Punti	= €. 1.000,00
Da 18 a 20 Punti	= €. 750,00
Da 11 a 17 Punti	= €. 500,00;

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo pari ad €. 350,00 annui lordi, presso questa Unione di Comuni compete:

- al personale addetto ai servizi di protezione civile e compensa le specifiche responsabilità attribuite.

E' sempre indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto. Non compete ai Responsabili di Servizio.

L' indennità di cui al presente articolo viene erogata annualmente. E' proporzionata ai mesi di effettiva presenza in servizio (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

a) Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell'Unione, con atto del Responsabile del Settore competente.

a) Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL.

I compensi previsti da disposizioni di legge, sulla base della organizzazione e delle funzioni e servizi delegate a questa Unione, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- 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-condono edilizio);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di Servizio. Per le PO vi provvede il Segretario Generale.

b) Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.l. 98/2011.

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO dell'Area competente;

[Firma illeggibile]

[Firma illeggibile]

[Firma illeggibile]

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale

Le modalità di erogazione della performance individuale vengono stabilite sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione approvato con deliberazione delibera di Giunta dell'Unione dei Comuni del Coros, secondo le schede di cui agli allegati "B" e "C" al presente contratto. L'importo destinato alla performance individuale viene definito annualmente. A tale importo vengono aggiunte, sempre annualmente, le economie derivanti dall'applicazione degli altri istituti contrattuali (indennità di condizioni di lavoro, per specifiche responsabilità, ecc.). L'importo così individuato viene assegnato alle singole aree in cui è suddiviso l'ente, in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso ed alle rispettive categorie di inquadramento, secondo la seguente tabella di equivalenza:

Categoria B1: 1

Categoria ex B3: 1,06

Categoria C1: 1,13

Categoria D1: 1,23

Categoria ex D3: 1,41

La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è data dalle seguenti quattro parti, come da scheda di valutazione approvata dall'Unione dei Comuni del Coros all'interno del sistema di valutazione:

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: FINO A 20 PUNTI

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE: FINO A 50 PUNTI

3) LE COMPETENZE PROFESSIONALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI FINO A 30 PUNTI

TOTALE 100 PUNTI

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI PRODUTTIVITA' AL PERSONALE

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 10% della indennità
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 30% della indennità
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 40% della indennità
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 50% della indennità
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 60% della indennità
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 70 % della indennità
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione dello 80% della indennità
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 90% della indennità
- Oltre 95 punti: erogazione del 100% della indennità

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione risulta corrispondente al 40% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale che consegnerà una positiva valutazione;

- a tale importo vengono aggiunte le economie derivanti dal mancato raggiungimento del massimo punteggio da parte degli altri dipendenti;
- tale premio di maggioranza viene assegnato **a n. 1 (uno)** dipendente che avrà ottenuto, a livello di ente, il punteggio più alto nella scheda di valutazione. In caso di parità di punteggio viene data priorità ai seguenti elementi, secondo l'ordine indicato:
 - media voti più alta, riferita alla valutazione del biennio precedente;
 - mediante sorteggio.

CAPO VI – Posizioni Organizzative

Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato viene erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O. (come da scheda allegata alla lettera "C"), da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
- c) Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con eventuale esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione negativa.
- d) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- e) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 16 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 17 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza bimestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 18 – Turnazioni

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che:

- a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che, normalmente, non può superare il 10% su base mensile, arrotondato all'unità in eccesso se pari o superiore a 0,5;
- b) la distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno;
- c) la distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie;
- d) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.

Art. 19 – Orario massimo di lavoro settimanale

In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.

Art. 20 – Flessibilità dell'orario di lavoro

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti 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:

Orario diurno:

- anticipo dell'entrata per un massimo di 30 minuti (dalle 07,30 alle 08,00). Gli eventuali crediti orari potranno essere recuperati in giornata o al massimo entro il mese.
- posticipo dell'entrata per un massimo di 30 minuti (dalle 08,00 alle 08,30). Gli eventuali debiti orari devono essere recuperati in giornata o al massimo entro il mese.

Orario pomeridiano:

- flessibilità del lavoro pomeridiano per un massimo di 30 minuti sia in entrata che in uscita.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

*Autore
ISLFP*

Q

all

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Gli eventuali crediti orari potranno essere recuperati in giornata o al massimo entro il mese.

Gli eventuali debiti orari devono essere recuperati in giornata o al massimo entro il mese.

L'articolazione della flessibilità oraria sopra descritta non è riferita ai dipendenti che prestino servizio presso l'Unione ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004 o in regime di convenzione ex art. 30 del D.Lgs. n. 267/2000; l'orario di questi ultimi è infatti determinato dal Responsabile dell'area sulla base delle attività da svolgersi presso la stessa.

Presso l'Unione dei Comuni del Coros è istituito il telelavoro, nei termini e con le modalità disciplinate nell'allegato al Regolamento del funzionamento degli uffici e dei servizi approvato con delibera di Giunta dell'Unione n. 5 del 02.02.2018.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 21 – Personale comandato o distaccato

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 22 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Quanto disposto dal presente articolo trova applicazione anche al personale somministrato.

Art. 24 – Disposizioni sul Fondo risorse decentrate per il Personale parzialmente utilizzato dall'Unione e per i Servizi in Convenzione

Come disposto dall'art. 70-sexies del CCNL del 21.05.2018 e ferma restando la disciplina generale in materia di Fondo Risorse Decentrate, questa Unione può adeguare il proprio fondo risorse decentrate in attuazione di quanto previsto dall'art. 67, comma 2, lett. e) e comma 3, lett. k) del richiamato CCNL del 21.05.2018, a seguito del trasferimento di personale dai Comuni aderenti, con le specificazioni ed integrazioni previste dai commi seguenti:

- ai sensi dell'art. 1, comma 114 della legge n. 56/2014, in caso di trasferimento di personale dai comuni all'Unione, confluiscono nella componente stabile del Fondo dell'Unione le risorse stabili destinate ai trattamenti economici del personale trasferito, con il contratto integrativo dell'anno precedente o, in mancanza, con l'ultimo sottoscritto, ivi comprese quelle di cui all'art. 68, comma
- il fondo di parte stabile degli enti di provenienza è ridotto di un importo corrispondente.
- confluiscono inoltre nel Fondo dell'Unione, limitatamente ai mesi residui dell'anno in cui avviene il trasferimento, le risorse variabili destinate ai trattamenti economici del personale trasferito, con il contratto integrativo dell'anno precedente o, in mancanza, con l'ultimo sottoscritto. Il fondo di parte variabile degli enti di provenienza è ridotto di un importo corrispondente.
- sono fatti salvi eventuali diversi accordi tra l'Unione e gli enti che trasferiscono personale in merito all'entità delle risorse che confluiscono nel Fondo dell'Unione e che riducono in misura corrispondente i Fondi degli enti, fermo restando il principio che il trasferimento di personale non deve implicare, a livello aggregato, maggiori oneri.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche nel caso di assegnazione temporanea di personale in posizione di comando.

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 25 – Salute e sicurezza sul lavoro

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti si accordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro

La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro. ANCI

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 10 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario*;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di 15 apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale

*F. Rossi
21/11/18*

Q

Qu

in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi - il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

- la valutazione dei rischi di cui all'art. 17, c. 1, lett. a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo del 8 ottobre 2004 e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 151/2001 nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età e alla provenienza da altri paesi.

Art. 26 – Innovazioni tecnologiche

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

Art. 27 – Destinazione Fondo salario accessorio anno 2018

In considerazione del fatto che il CCNL Funzioni locali è stato definitivamente sottoscritto in data 21.05.2018 e considerato che la contrattazione decentrata per il corrente anno ha avuto inizio nel mese di ottobre, le parti ritengono di dover applicare, per l'anno 2018, solo i seguenti istituti contrattuali:

- Incentivi previsti da specifiche norme di legge (art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016)
- Progressione economica all'interno della categoria, in recepimento delle direttive impartite dalla Giunta dell'Unione con deliberazione n. 38 del 16.10.2018 e per le motivazioni nella stessa riportate.

Art. 28 – Disposizioni finali

Le parti convengono che tutti gli istituti previsti nel CCNL 21.05.2018 e non riportati nel presente CCDI, non vengono applicati presso l'Unione dei Comuni del Coros.

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. Di norma, entro il mese di ottobre, dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti dell'ente, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
3. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio AA.GG. e del Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:

a. Punti max 70 – risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:
 Primo anno del triennio (intendendosi il più lontano): peso 20;
 Secondo anno del triennio: peso 20;
 Terzo anno del triennio (intendendosi il più vicino): peso 30 punti.
 Tale punteggio verrà attribuito come nell'esempio che segue: valutazione individuale ottenuta nell'anno 2015 pari a 80: punteggio primo anno pari a 16 (80 di valutazione X 20 di peso) e così per gli anni considerati nel triennio.
 In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto delle valutazioni disponibili (sempre relative a tre annualità), espresse eventualmente anche da un ente diverso da quello di appartenenza. In mancanza di valutazione riferita ad un triennio, si procederà all'assegnazione dei punti riferiti esclusivamente alle singole annualità di valutazione, con l'impossibilità del raggiungimento del punteggio massimo 70.

b. Punti max 15: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1,5 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;

c. Punti max 15: competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi: Vengono riconosciuti punti 1,5 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera).
4. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a trentasei mesi.
5. In caso di parità di punteggio si seguirà la seguente scala di priorità:

[Firma]
 DISCIP

[Firma]

[Firma]

- Maggiore anzianità di permanenza nella categoria economica di appartenenza;
 - Maggior anzianità di servizio;
 - Maggior anzianità anagrafica.
6. La progressione economica avrà decorrenza dal 1 gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto. Per l'anno 2018 la decorrenza è prevista al 1 giugno dello stesso anno (data successiva alla stipula del CCNL del 21.05.2018).
 7. Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio AA.GG. e Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio AA.GG. Personale e al Segretario generale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario generale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
 8. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
 9. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 30% dei dipendenti dell'ente.
 10. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Unione e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
 11. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria¹.
 12. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.

¹ Si veda, art. 51, comma 7, CCNL.

**SCHEDA TIPO PER RICONOSCIMENTO PROGRESSIONE ECONOMICA (P.E.O.)
VALIDA PER TUTTE LE CATEGORIE CONTRATTUALI**

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNO _____

Dipendente: _____	Profilo Professionale: _____ Cat. _____ Pos. Ec. _____
--------------------------	--

Risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure (fino a 70 punti)

ANNUALITA'	VOTAZIONE	PESO	PUNTEGGIO
PRIMO: _____		20	
SECONDO: _____		20	
TERZO: _____		30	
TOTALE			

Esperienza maturata negli ambiti di riferimento (fino a 15 punti)

ANNI DI PERMANENZA	PUNTEGGIO PER ANNO	TOTALE
	1,5	

Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (fino a 15 punti)

1	TITOLO DEL CORSO	ENTE DI FORMAZIONE	PUNTEGGIO
2			1,5
3			1,5
4			1,5
5			1,5
6			1,5
7			1,5
8			1,5
9			1,5

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

10			1,5
			1,5
	TOTALE		

RIEPILOGO:

Risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure	
Esperienza maturata negli ambiti di riferimento	
Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi	
TOTALE	

Ossi _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE DIPENDENTE (ALLEGATO B)

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato):
fino a 10 punti

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL RESPONSABILE DI RIFERIMENTO E
VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino a 10 punti

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 50 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	GIUDIZI	PUNTEGGIO

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

- fino al 40% obiettivo non raggiunto
- dal 41% al 70% obiettivo parzialmente raggiunto
- dal 71% al 90% obiettivo raggiunto
- oltre il 90% obiettivo raggiunto ed attività ulteriori svolte (se indicate in concomitanza con l'assegnazione degli obiettivi)

3) COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 30 punti)

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Impegno Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura				
2	Qualità Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività				
3	Autonomia Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze				

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

4	Attenzione all'utenza Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza				
5	Lavoro di gruppo Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi				
	TOTALI				

Dove le percentuali stanno a significare che:

- fino al 20% sono stati manifestati comportamenti organizzativi insufficienti;
- dal 21 % al 40% non sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- dal 41% al 60% sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- dal 80% al 90% sono stati ampiamente manifestati comportamenti organizzativi adeguati al ruolo ricoperto;
- dal 91% al 100% sono stati manifestati comportamenti organizzativi in maniera ottimale.

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
TOTALE	

EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI PRODUTTIVITA' AL PERSONALE

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 10% dell'indennità
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 30% dell'indennità
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 40% dell'indennità
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 50% dell'indennità
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 60% dell'indennità
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 70% dell'indennità
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 80% dell'indennità
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 90% dell'indennità
- Punteggio da 96 a 100 punti: erogazione del 100% dell'indennità

SCHEDA VALUTAZIONE TITOLARI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ALLEGATO C)**1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti)**

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato):
fino a 10 punti

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI
UTENTI: fino a 10 punti

RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (come da elenco esemplificativo
allegato): fino a 10 punti

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 45 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	GIUDIZI	PUNTEGGIO

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

- fino al 40% obiettivo non raggiunto
- dal 41% al 70% obiettivo parzialmente raggiunto
- dal 71% al 90% obiettivo raggiunto
- oltre il 90% obiettivo raggiunto ed attività ulteriori svolte (se indicate in
concomitanza con l'assegnazione degli obiettivi)

**3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI
(fino a 20 punti)**

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo				
2	Tensione al risultato ed attenzione alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento				

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

	quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte				
3	Gestione economica, organizzativa e del personale Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità, ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale				
4	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta				
5	Autonomia e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli				
6	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i responsabili, con i colleghi e con il personale				
	TOTALI				

4) VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI (fino a 5 punti)

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI	
TOTALE	

EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 10% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 11% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 12% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 14% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 15% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 18% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 20% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 22% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 96 a 100 punti: erogazione del 25% della retribuzione di posizione

*Però
LISFP*

g

Co