

# COMUNE DI AIDOMAGGIORE

PROVINCIA DI ORISTANO



## CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE

ANNI 2015-2017

PREINTESA

*[Handwritten signatures]*

## Parte A

### DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1

##### Quadro di riferimento

1. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con delibera di Giunta Comunale n 16 del 03/03/2001
2. Il sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale del personale dipendente, adeguato al disposto dell'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, approvato con deliberazione del C.D.A. dell'Unione dei Comuni del Guilcier, n. 6 del 23/12/2011;
3. Il Decreto Leg.vo 150/2009, in particolare il combinato disposto degli artt. 19, comma 6 e 31, comma 2
4. Il D.lgs. 141/2011 in particolare l'art 6, comma 1.

#### Art. 2

##### Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto costituisce adeguamento al disposto dell'art. 65 comma 1 del d. lgs. n. 150/2009.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale dipendente del Comune di Aidomaggiore e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione.
4. Il presente contratto ha validità per gli anni 2015-2016-2017, fatte salve eventuali modifiche o integrazioni nel rispetto della legislazione vigente.

#### Art.3

##### Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.N.L.

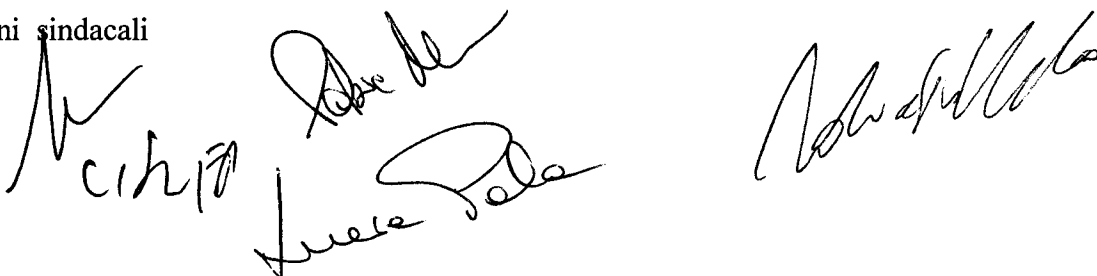
1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del C.C.N.L. del 01.04.1999 sia firmato:

\* Per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle 00.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione;

\* Dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta Comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.01.2004 e dalla normativa vigente.

#### Art. 4

##### Relazioni sindacali



The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'C. C. N. L.' followed by another signature. In the center, there are two more signatures, one above the other. On the right, there is a large, stylized signature.

1. Il sistema delle relazioni sindacali, di competenza della contrattazione collettiva è definito, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL dell'01.04.1999, nei casi previsti, entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.
3. La convocazione avverrà in forma scritta, preferibilmente a mezzo posta elettronica certificata o mezzo fax, almeno 3 giorni prima dell'incontro.
4. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è cura dell'Amministrazione; le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.
5. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo, preferibilmente nel corso della seduta.
6. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell'1.04.1999 lettere d)-e )-f)-m) saranno riportati i pareri delle Organizzazioni sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabile a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.
7. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti, rispettivamente, secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'01.04.1999 e 8 del CCNL dell'01.04.1999 come sostituito dall'art. 6 del CCNL del 22.01.2004.

#### **Art. 5**

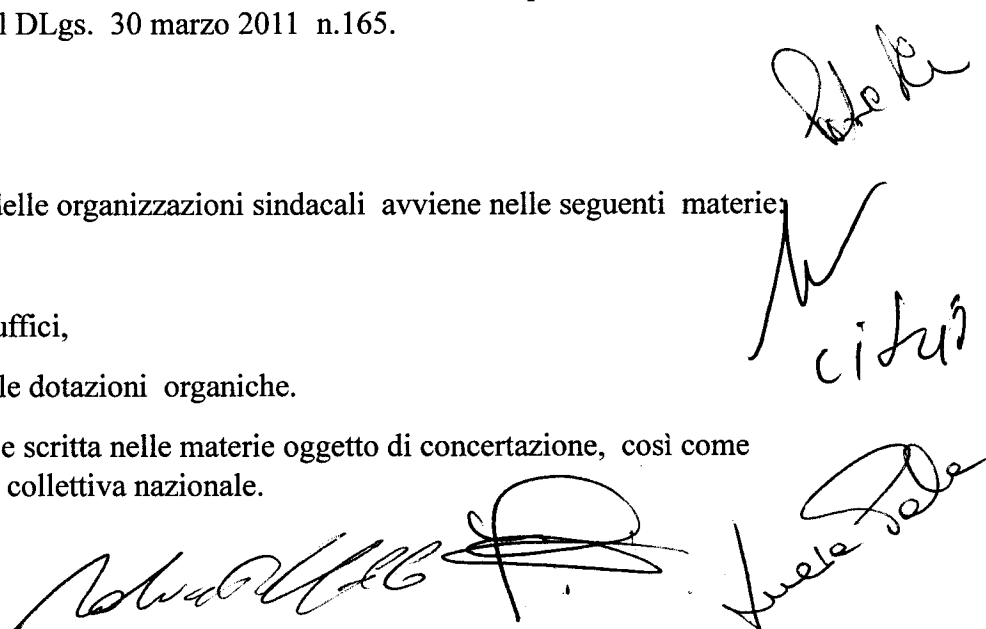
##### Materie oggetto di contrattazione

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipulazione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro nonché le materie relative alle relazioni sindacali.
2. Sono espressamente escluse dalla contrattazione collettiva le materie previste dall'art.40, comma 1, secondo e terzo periodo, del DLgs. 30 marzo 2011 n.165.

#### **Art.6**

##### Informazione

1. L'informazione preventiva delle organizzazioni sindacali avviene nelle seguenti materie:
  - \* Macro - organizzazione,
  - \* Disciplina generale degli uffici,
  - \* consistenza e variazione delle dotazioni organiche.
2. L'informazione è preventiva e scritta nelle materie oggetto di concertazione, così come disciplinate dalla contrattazione collettiva nazionale.



Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page. At the top right, there is a signature that appears to be 'Roberto'. Below it, there are initials 'M' and 'Cidus'. At the bottom right, there is a signature that appears to be 'Luca Sala'. At the bottom center, there is a large, stylized signature that is difficult to decipher but appears to be 'Roberto'.

3. L'informazione è successiva e scritta nel caso di determinazioni inerenti la micro-organizzazione e la gestione dei rapporti di lavoro.
4. L'informazione sarà indirizzata alla RSU con nota interna che provvederà ad inoltrarla alle OO.SS. a mezzo pec, fax o posta ordinaria.

## **Art.7**

### Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto dalla disciplina contrattuale, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art.10, comma 2, CCNL 01.04.1999.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data o dell'orario dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

## **Art.8**

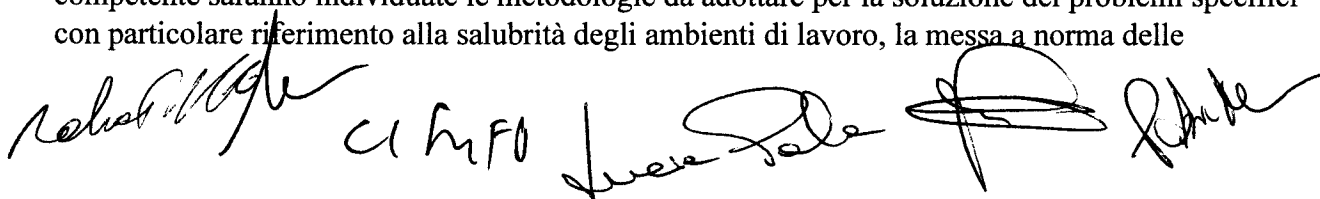
Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

1. In applicazione dell'art. 57 del DLgs. 165/2001 l'Amministrazione deve costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno dei mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

## **Art. 9**

### Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione s'impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle

Handwritten signatures of five individuals, likely representing the RSU and management, at the bottom of the document.

apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di chi percepisce le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per chi utilizza videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie affinché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e s'impegna altresì a realizzare un piano pluriennale d'informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti circa l'evoluzione o l'insorgenza di nuovi rischi.

6. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la 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 dell'8 ottobre 2004, a quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D. lgs 151 /2001 e quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi.

#### **Art. 10**

Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

1. Le Parti s'impegnano, per quanto di competenza, ad attivarsi per dare attuazione alle disposizioni in materia di disciplina dei servizi minimi essenziali in caso di sciopero, contenute nell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni -Autonomie Locali, sottoscritto presso l'ARAN in data 19.09.2002, che da attuazione alle disposizioni contenute nella legge 12.06.1990, n. 146, come modificata e integrata dalla legge 11.04.2000, n. 83.

#### **Art. 11**

Formazione e aggiornamento professionale



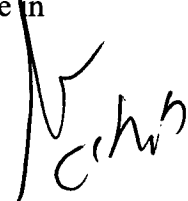
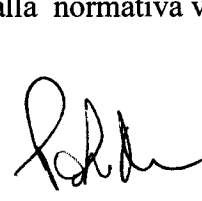
1. L'Ente promuove e favorisce nell'ambito delle disponibilità di Bilancio e dei limiti di legge forme d'intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. A tal fine l'Ente, per ciascun anno di valenza contrattuale, destina risorse compatibili con i limiti di legge nell'ambito e nel pieno rispetto dei limiti imposti dalla normativa vigente in materia di contabilità pubblica.

#### **Art. 12**

Modi di partecipazione

1. Il personale che partecipa a corsi di formazione e aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.



2. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, è autorizzato l'uso del mezzo comunale qualora richiesto e potrà recuperare (escluso il personale titolare di posizione organizzativa) le eventuali ore eccedenti il normale orario di lavoro.

#### **Art. 13**

Qualità del lavoro e innovazione degli assetti organizzativi: partecipazione dei dipendenti.

1. Riguardo all'obiettivo di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che, nei casi in cui si debba procedere a innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione e utilizzazione del personale o cambiamenti delle dotazioni strutturali, l'Amministrazione fornisca adeguata e preventiva informazione sulle relative implicazioni riguardo alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti e alle eventuali modifiche dell'orario di lavoro.

### **PARTE B**

#### **MERITO E PREMI**

#### **Art. 14**

Sistema di valutazione permanente

1. Il salario accessorio di produttività sarà riconosciuto al personale dipendente esclusivamente a seguito di valutazione.

2. Il sistema di valutazione permanente della performance lavorativa del personale in servizio presso l'Ente è stato approvato dall'Amministrazione con deliberazione dell'organo esecutivo succitato, secondo quanto previsto dall'art. 7 comma 1 dal D.Lgs. 150/2009;

3. Il sistema di valutazione della performance, secondo quanto stabilito dall'art. 7 comma 3 del citato decreto, individua:

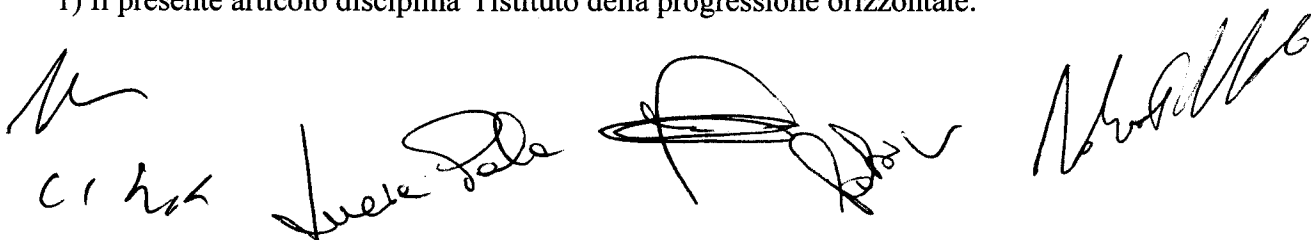
- \* Le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni di detto decreto;
- \* Le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- \* Le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

4. Il sistema di valutazione della performance adottato dall'Amministrazione si applica a tutto personale dipendente del Comune.

#### **Art. 15**

Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria

1) Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale.



2) A mente del disposto dell'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 le amministrazioni pubbliche riconoscono, selettivamente, le progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

3) La disciplina del C.C.N.L. prevede che:

- La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, o delle posizioni di accesso tra categorie, con l'acquisizione, in sequenza, degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel C. C. N. L., dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- \* per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
- \* per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 alla B7;
- \* per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
- \* per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 alla D6;

- Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai C.C.N.L. vigenti nel tempo;

4) Il riconoscimento al personale delle progressioni, avverrà a seguito delle valutazioni effettuate con i criteri e le schede compilate dai soggetti competenti, così come individuati dal sistema di valutazione approvato dalla Giunta Comunale.

5) La valutazione sarà stilata utilizzando le schede previste dal sistema di valutazione permanente della performance approvato dall'Ente.

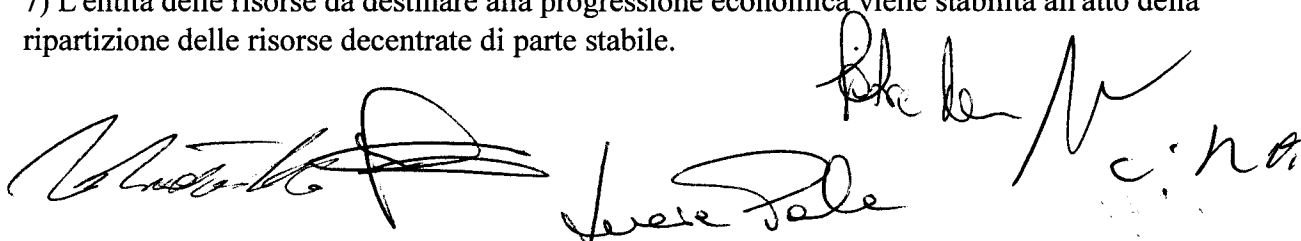
6) Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999, i requisiti utili ai fini delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- \* anzianità di servizio minimo due anni nella medesima categoria, posizione economica e profilo professionale, esclusivamente presso enti locali;

- \* requisito minimo per accedere alla selezione, riportato nella scheda di valutazione, è il seguente:

CATEGORIA	% DI VALUTAZIONE
cat. A	70/100
cat. B	70/100
cat. B3 giuridico	75/100
cat. C	75/100
cat. D	85/100
cat. D3 giuridico	90/100

7) L'entità delle risorse da destinare alla progressione economica viene stabilita all'atto della ripartizione delle risorse decentrate di parte stabile.



8) Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5 del CCNL 31.03.1999, per le progressioni di cui alle lettere a) e b) del comma 2 l'esperienza acquisita sarà valutata attribuendo, a parità di punteggio, diritto di precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica rivestita, in caso di ulteriore parità sarà privilegiato il dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivo.

## Parte C

### DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

#### Art. 16

Costituzione e criteri di utilizzo del fondo

1. Le parti convengono che:

\* La determinazione del fondo di cui all'art. 15 del C. C. N. L. 1.4. 1999, costituito dalle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, avverrà, in accoglimento della disciplina dell'art. 31 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004, con provvedimenti adottati dall'Amministrazione.

\* La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art. 15 C.C.N.L. 1.4. 1999, per le finalità previste dall'art. 17 dello stesso contratto, avverrà, invece, secondo le modalità previste negli articoli successivi.

\* tutte le economie conseguenti all'applicazione degli istituti economici confluiscono nel fondo per la produttività collettiva ai sensi dell'art. 6 comma i del D.Lgs. 141 /2011.

#### Art. 17

Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

In applicazione dell'art.17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.04.1999 le risorse indicate nel presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate. Inoltre, in applicazione dell'art.4 comma 2, lett. e) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire; "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo. Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività svolta in condizioni scomode, difficili e/ o faticose. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità (es. indennità di turno e reperibilità). L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art.24, comma 1, del CCNL 14.09.2000 come integrato dall'art.14 del CCNL 05.10.2001, che non è qualificabile quale indennità e con l'indennità di vigilanza.

Il valore di indennità di disagio è calcolato in € 30 mensili lorde.

#### Art. 18





## Rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art.37 del CCNL del 14.09.2000, è corrisposta:

- \* Al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente
- \* È quantificata in complessive € 30 mensili lorde (art.41 del CCNL 22.01.2004);

## Art. 19

### Turno

1 Per la disciplina dell'indennità di turno si prevede che:

- \* Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'ente;
- \* I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- \* I turni notturni non possono essere superiori a 6 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
- \* Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
- \* TURNO DIURNO ANTIMERIDIANO E POMERIDIANO (tra le 6 e le 22): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. e);
- \* TURNO NOTTURNO O FESTIVO: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett.c);
- \* TURNO FESTIVO NOTTURNO: maggiorazione del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett.c);

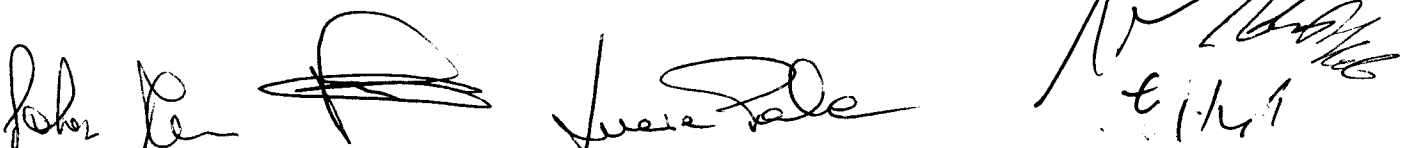
l'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva presenza in servizio.

## Art. 20

### Maneggio valori

2. L'indennità di maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, compete al personale che non sia titolare di posizione organizzativa anche se nominati contabili di diritto e/o economici, che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori e rispondano di tale maneggio.

3. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui i valori di casa siano continuativamente maneggiati (es. servizio economato) e per coloro che sono stati individuati contabili di diritto.



4. L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio con le caratteristiche in precedenza specificate.

5. Gli importi dell'indennità sono quelli previsti dalla normativa contrattuale vigente.

6. Le parti convengono, essendo minimo il fondo economato, l'indennità da erogare è quantificata in € 1 per ogni giorno di effettivo esercizio fino all'anno 2016 e in € 1,50 a partire dall'anno 2017.

#### **Art. 21**

Specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL 1.04.1999 come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004

1. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 01.04.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004, è prevista una specifica indennità.

2. Le parti prendono atto che tale indennità è riconosciuta, ai soggetti richiamati dalla succitata disposizione contrattuale, ove gli stessi siano stati oggetto di specifica attribuzione di responsabilità con apposito atto organizzativo.

3. In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL 14.09.2000 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità prevista dall'art.16 del DLgs 151 /2001.

4. In base all'art 71 del D.L. 112 del 25/06/2008 convertito in legge 06/08/2008 n. 133, al comma 1 recita che per periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d. lgs 30/03/2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.

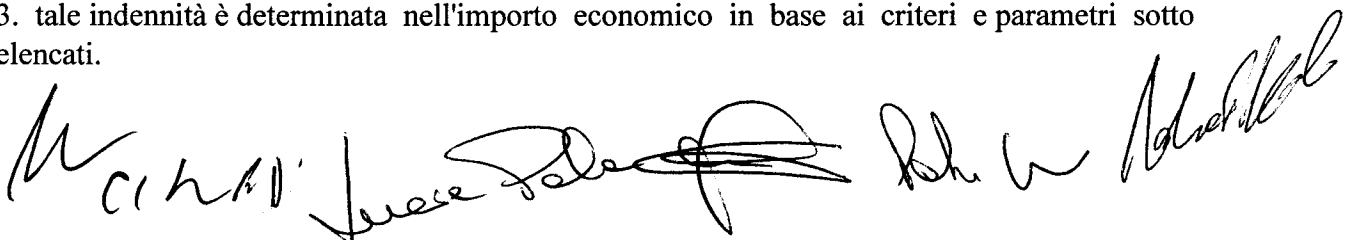
#### **Art. 22**

Specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 1.04.1999 come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004

1. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 01.04.1999, è prevista una specifica indennità.

2. Le parti prendono atto che tale indennità è riconosciuta, ai soggetti richiamati dalla succitata disposizione contrattuale, ove gli stessi siano stati oggetto di specifica attribuzione di responsabilità con apposito atto organizzativo.

3. tale indennità è determinata nell'importo economico in base ai criteri e parametri sotto elencati.



### Complessità:

- I compiti affidati presentano un elevato grado di interfunzionalità; peso 15,00
- Elevata complessità dello scenario normativo; peso 15,00

### Responsabilità:

- Direzione e coordinamento di unità semplice o complessa; di squadre di operai; di gruppi di lavoro appositamente individuate; peso 15,00
- Rilevanza esterna sulla qualità del servizio reso. peso 15,00

### Autonomia Professionale:

- La natura dei compiti affidati è tale da precluderne in tutto o in parte l'attribuzione ad altri dipendenti; peso 10,00
- L'attività assegnata comporta una gestione completa: Inizio Evento/Fine Evento peso 10,00
- Servizi per i quali è richiesta l'iscrizione ad albi professionali peso 20,00

Nel caso in cui l'amministrazione sostenga gli oneri per l'iscrizione all'albo professionale, tale punteggio non verrà attribuito.

L'indennità è graduata attribuendo a ciascuna delle tre caratteristiche il peso indicato e sarà corrisposta in misura proporzionale alla somma dei singoli pesi.

4. Le fasce economiche sono determinate per categoria, ed i rispettivi valori saranno inseriti negli accordi annuali.

5. Nel caso in cui il budget stanziato non consenta di assegnare il massimo a ciascun dipendente si procederà ad una riparametrazione proporzionale.

6. Attribuzione del peso delle singole voci va definita in seduta comune fra tutti i titolari di posizione coordinate dal segretario comunale.

### Art. 23

Risorse destinate a compensare la performance individuale/organizzativa.

1. Le risorse destinate a compensare le performance vengono stabilite all'atto della ripartizione delle risorse decentrate.

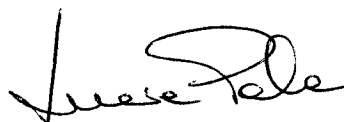
2. Le risorse per compensare la performance sono erogate al personale a seguito di valutazione effettuata in conformità a quanto previsto dal vigente sistema di valutazione.

3. I responsabili di area provvederanno alla valutazione dei propri dipendenti sul raggiungimento degli obiettivi secondo il vigente sistema di valutazione.

4. Le economie rispetto alle indennità confluiscono nel fondo per le performance.

### Art. 24

Risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.



1. Le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati (art. 15 c°2 lett. "k" CCNL 1998/2001 e smi) del personale, saranno quantificati nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.01.2004 e utilizzate, esclusivamente per la finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono, secondo le direttive emanate dalla Giunta Comunale con propria delibera, previa contrattazione decentrata dei criteri generali come previsto dalla vigente disciplina di carattere normativo e contrattuale che si richiama interamente. Esse sono neutre ai fini della ripartizione del fondo.

## **Art. 25**

Adeguamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance.

1. Ogni e qualsiasi valutazione va effettuata esclusivamente su attribuzione formale degli obiettivi. Tale considerazione vale anche su obiettivi comportamentali, che devono essere formalmente attribuiti, contestualmente agli obiettivi di risultato.
2. Le parti, al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni che presidiano l'erogazione del salario accessorio, concordano che i sistemi di misurazione e valutazione delle performance, devono essere adeguate ai seguenti principi e criteri.

### **A - approvazione Piano obiettivi di performance**

- 1) Le amministrazioni si impegnano ad approvare, entro il mese di marzo di ogni anno, il Piano degli obiettivi di performance individuale e di performance organizzativa. Gli obiettivi vengono condivisi tra giunta e titolari di p.o., onde verificare la fattibilità degli stessi;
- 2) I Responsabili di Posizione Organizzativa dovranno consegnare formalmente e personalmente a ciascun dipendente incardinato nel relativo settore di competenza, gli obiettivi attribuiti sia per quanto riguarda la performance individuale sia per quanto riguarda la performance organizzativa entro 30 giorni dall'approvazione del piano degli obiettivi di performance di cui al comma precedente. Gli obiettivi attribuiti ai collaboratori dalle p.o, non necessariamente corrispondono ad obiettivi attribuiti dalla Giunta Comunale;

### **B - attribuzione degli obiettivi di performance in assenza del Piano degli obiettivi**

1) Nel caso in cui, entro aprile di ciascun anno di riferimento, l'amministrazione non abbia provveduto alla approvazione del Piano degli obiettivi di performance e alla relativa attribuzione degli stessi, i Responsabili di Posizione Organizzativa dovranno comunque provvedere all'attribuzione formale di obiettivi di performance istituzionale e dei relativi comportamenti professionali su cui verterà la valutazione dei dipendenti, entro e non oltre la data del 31 maggio, previa trasmissione alla Giunta Municipale e al Nucleo di Valutazione per la validazione. Il Piano degli obiettivi di cui al presente comma potrà essere integrato in ogni momento con gli obiettivi di performance strategica di cui al comma 1 del precedente articolo.

2) Nel caso in cui uno o più Responsabili di Posizione Organizzativa non abbiano provveduto all'attribuzione formale degli obiettivi di performance ai dipendenti incardinati nel relativo settore di competenza entro la data di cui al precedente comma (31 maggio),



Handwritten signatures of five individuals, likely the signatories of the document, located at the bottom of the page.

l'amministrazione provvederà a trattenere ai Responsabili di Posizione Organizzativa inadempienti una somma pari al 10% della retribuzione di risultato percepita, fermo restando in capo agli stessi l'obbligo di adempiervi.

3) Nel caso in cui la responsabilità di Servizio per uno o più settori sia in capo al Sindaco o ad altri membri della Giunta Comunale, il soggetto nominato responsabile del servizio dovrà provvedere all'attribuzione degli obiettivi di performance ai dipendenti dei relativi settori con le stesse modalità e negli stessi termini previsti per i Responsabili di servizio.

### **C. Salvaguardia per mancata attribuzione degli obiettivi di performance**

1) Nel caso in cui non si sia provveduto all'attribuzione degli obiettivi di performance nei confronti dei dipendenti di uno o più settori, le somme destinate a tali dipendenti costituiscono economie. Tali risorse residue andranno a integrare il fondo di produttività dell'anno in corso secondo quanto previsto in sede di contrattazione decentrata.

### **D- Monitoraggio delle attività svolte**

1) I Responsabili di Posizione Organizzativa dovranno provvedere, entro e non oltre il mese di settembre di ciascun anno, alla verifica intermedia dello stato di raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati ai propri collaboratori.

2) Nel caso in cui la Responsabilità di Servizio per uno o più settori sia in capo al Sindaco o ad altri membri della Giunta Comunale, il soggetto nominato responsabile del servizio dovrà provvedere all'espletamento della verifica intermedia entro la tempistica di cui al comma 1.

3) Nel caso in cui, entro il mese di settembre di ciascun anno di riferimento, non si sia provveduto alla verifica intermedia, di cui al precedente comma 1, l'amministrazione provvederà a trattenere ai Responsabili di Posizione Organizzativa inadempienti una somma pari al 5 % della retribuzione di risultato percepita, fermo restando l'obbligo di adempimento.

### **E - Valutazioni negative**

1) Per valutazioni sulle performance dei dipendenti con punteggio inferiore alla percentuale del 60%, i Responsabili di Posizione Organizzativa dovranno allegare una nota esplicativa attraverso la quale chiarire le cause della valutazione non positiva.

### **F – Ricorsi**

1) Entro 10 giorni dalla consegna della scheda di valutazione, i dipendenti hanno diritto a presentare al valutatore un ricorso motivato avverso alla valutazione effettuata dal proprio Responsabile di Posizione Organizzativa. La mancata presentazione nei termini costituisce accettazione della valutazione.

Il contraddittorio viene effettuato entro dieci giorni dalla presentazione del ricorso.

Al contraddittorio sulla valutazione il dipendente può avvalersi della presenza di O.S.

### **G - Regime sanzionatorio**



- 1) Sarà cura del Segretario Comunale provvedere ad attivare il regime sanzionatorio disciplinato dal presente accordo, mediante adozione di atti e comunicazione al responsabile del servizio finanziario. Sarà altresì cura del Segretario Comunale provvedere all'applicazione dello stesso regime sanzionatorio in caso di inadempienza dei Responsabili di Posizione Organizzativa, mediante adozione di atti e comunicazione al responsabile del servizio finanziario.

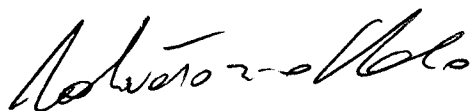
## Art. 26

### Disposizioni finali

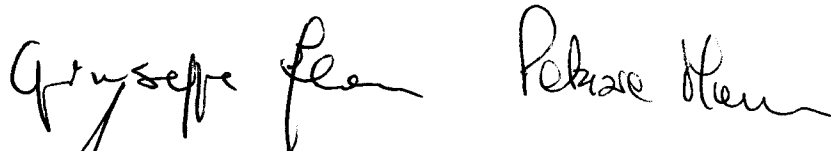
- A) Il nucleo di valutazione certifica gli obiettivi attribuiti ai titolari di posizione organizzativa e/o di servizio (in caso non siano stati nominati P.O.);
- B) L' O.I.V. o altro organismo non valuta e non entra nel merito degli obiettivi attribuiti dai titolari di Posizione Organizzativa/responsabili di servizio ai collaboratori.
- C) La liquidazione del salario accessorio ai collaboratori delle posizioni organizzative prescinde dalla verifica degli obiettivi attribuiti alle posizioni organizzative e viene attuata con tempistica a se stante da quella prevista per l'erogazione della indennità di risultato ai titolari di P.O..

Letto, approvato e sottoscritto.

Presidente



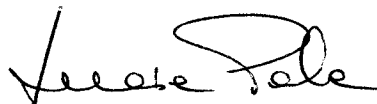
Responsabili dei servizi



Rappresentanza sindacale



Rappresentanza sindacale unitaria



AIDONAGGIORLE, 16 NOV 2016