

COMUNE DI CETO
PROVINCIA DI BRESCIA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
BIENNIO 2021/22 - DEFINITIVO

Richiamata l'ipotesi di CCI stipulato in data 28 dicembre 2023, sulla quale è stato raccolto il parere positivo dell'Organo di revisione dell'Ente, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 02.09.2024:

la delegazione di parte datoriale, così composta:

Presidente Dott. Matteo Tonsi Segretario comunale P A []

la delegazione sindacale, così composta:

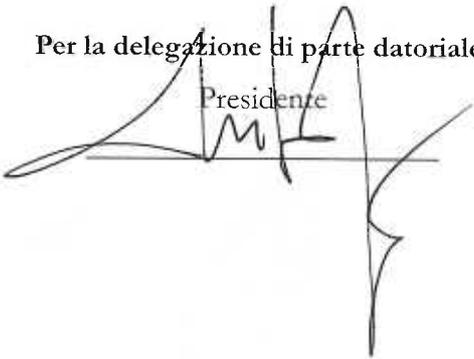
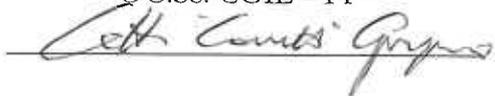
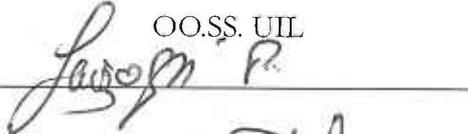
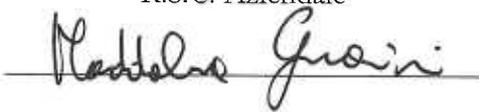
OO.SS. Territoriale CGIL FP Giorgio Cotti Cometti P A []

OO.SS. Territoriale UIL Lino Roberto Sanzogni P A []

OO.SS. Territoriale CSA Alessandro Mattanza P A []

R.S.U. Aziendale Maddalena Guarinoni P A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente versione definitiva di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il biennio 2021/22.

<p style="text-align: center;">Per la delegazione di parte datoriale:</p> <p style="text-align: center;">Presidente</p> 	<p style="text-align: center;">Per la delegazione di parte sindacale:</p> <p style="text-align: center;">OO.SS. CGIL - FP</p>  <hr/> <p style="text-align: center;">OO.SS. UIL</p>  <hr/> <p style="text-align: center;">OO.SS. CSA</p>  <hr/> <p style="text-align: center;">R.S.U. Aziendale</p> 
--	--

DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
<i>Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....</i>	3
<i>Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....</i>	3
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	4
Capo I Sistema delle relazioni sindacali.....	4
<i>Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto.....</i>	4
<i>Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....</i>	4
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	4
Capo I Nuovo sistema di classificazione.....	4
<i>Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree.....</i>	4
Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione.....	7
Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....	7
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO.....	7
CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro.....	7
<i>Art. 7 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevezione contingente.....</i>	7
<i>Art. 8 Flessibilità dell'orario di lavoro.....</i>	8
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	9
CAPO I.....	9
<i>Art. 9 Quantificazione delle risorse.....</i>	9
<i>Art. 10 Strumenti di premialità.....</i>	9
<i>Art. 11 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....</i>	10
CAPO II Performance organizzativa e individuale.....	11
<i>Art. 12 Premio correlato alla performance organizzativa, individuale e differenziazione.....</i>	11
CAPO III.....	12
<i>Art. 13 Principi generali.....</i>	12
<i>Art. 14 Indennità condizioni di lavoro.....</i>	13
<i>Art. 15 Indennità per specifiche responsabilità.....</i>	14
CAPO IV Altri compensi, incentivi e benefit.....	17
<i>Art. 16 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....</i>	17
TITOLO VII Disposizioni Finali.....	17
<i>Art. 17 Salute e sicurezza sul lavoro.....</i>	17
<i>Art. 18 Innovazioni tecnologiche.....</i>	18
<i>Art. 19 Disposizioni finali.....</i>	18








TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I
Disposizioni Generali

Art. 1 Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI 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 seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018 del 21.05.2018 e quello relativo al triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) Il 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 3quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il 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) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato - da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 18 del 24/08/2023;
 - f) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

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

1. 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, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dal 1.1.2021 e sino al 31.12.2022.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.



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. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

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 trenta 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 III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I Nuovo sistema di classificazione

Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;



2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate per l'anno 2022 al finanziamento di n.2 differenziali stipendiali ammontano ad € 1.500,00, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto; nulla è destinato, invece, per l'anno 2021;
- b) Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un irrigidimento nell'utilizzo del fondo, le risorse ed il numero dei differenziali stipendiali da attribuire nell'anno 2022 verrà attribuito indipendentemente dall'Area contrattuale.

B) Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che negli ultimi due anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica (per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate);
- b) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che non sono stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

- a) Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Area	Valutazione performance triennio precedente	Esperienza professionale	Competenze professionali	Totale massimo
Operatori esperti	70	30	—	100
Istruttori	70	20	10	100

- b) I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime due valutazioni individuali annuali conseguite o comunque disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media biennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (due anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

Il punteggio previsto per ciascuna Area sarà attribuito secondo le seguenti modalità:

- massimo 5 punti per anzianità di servizio nel profilo professionale, così calcolato: 0,25 punti per ogni anno di anzianità nel medesimo profilo;
- massimo 15 punti per anzianità di servizio nella stessa fascia economica, così calcolato: 5 punti ogni 3 anni di maturati nella medesima fascia economica.

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro). Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Punti (max 10)
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti



D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

- a) Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori esperti e A, B e C per Istruttori.
- b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.
- c) La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;
- d) Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:
 - a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
 - b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
 - c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
 - d) maggiore età anagrafica.
- e) Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)4

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:
 - h) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota del 15% per l'erogazione annuale della relativa retribuzione di risultato;
 - i) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono assegnate agli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto della valutazione conseguita e del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, seguendo il seguente calcolo:
 - $\text{Retribuzione di risultato} = (\text{Retribuzione di posizione individuale assegnata} \times \text{valutazione}) \times 0,15.$

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 7 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)



1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, 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 di ciascuna Area (Amministrativa, Tecnica ed Economica) dell'Ente, fino ad un ulteriore 10%.
2. 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).

Art. 8 Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)¹⁴

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare, entro un limite massimo di n.15 minuti, l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro il mese successivo dalla maturazione dello stesso;
 - b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
 - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dal Segretario;
 - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita previa richiesta ed espressa concessione da parte del Responsabile del Servizio.
2. 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:
 - beneficino 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 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I

Risorse e Premialità

Art. 9 Quantificazione delle risorse

1. La determinazione 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 o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. La costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 è stata effettuata con determinazione n.293 del 28.12.2023; le risorse disponibili, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art.80 del medesimo CCNL, ammontano ad € 26.650,81. Per quanto attiene, invece, all'anno 2021, il fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n.182 del 08.10.2021, in esito al quale le risorse disponibili ammontano ad € 18.166,11.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

Art. 10 Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, 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) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art.70 bis CCNL 21.05.2018 e art.84-bis CCNL 16.11.2022;



- d) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
- e) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili.

Art. 11 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett.a) CCNL)¹⁸

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art.80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - 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, 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;
 - 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.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art.80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
4. Per il biennio 2021/22 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, sono così ripartite:

Strumenti di premialità	2021	2022
Nuove Progressioni orizzontali	-	€ 1.500,00
Differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili Art. 80 c.2 lett j) CCNL 16.11.2022	€ 6.332,01 + € 1.297,92	€ 6.430,84
Indennità di comparto Art. 80 c.4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004	€ 2.548,20	€ 2.293,06

Premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 80 c.2 lett b) CCNL 16.11.2022	€ 4.701,23	€ 9.507,28
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 80, c.2 lett. c) CCNL 16.11.2022	€ 1.974,25	€ 2.044,63
Indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina dell'art. 84 CCNL 16.12.2022	€ 1.312,50	€ 4.875,00
TOTALE	€ 18.166,11	€ 26.650,81

CAPO II Performance organizzativa e individuale

Art. 12 Premio correlato alla performance organizzativa, individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b), ae) e af) CCNL)²⁰

1. L'amministrazione si avvale del sistema della incentivazione della produttività per supportare processi di riorganizzazione, consolidamento e miglioramento dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogate dall'ente.
2. In tal senso, gli obiettivi correlati alla incentivazione della produttività sono parte integrante del sistema di programmazione e pianificazione dell'Ente e sono declinati nell'ambito del documento di pianificazione esecutiva (PEG) quali obiettivi di struttura.
3. Nell'ambito dell'attività di pianificazione dell'Ente, l'Amministrazione può individuare progetti-obiettivo da finanziare con risorse previste da specifiche disposizioni di legge, potendo altresì sviluppare progetti di produttività su obiettivi determinati.
4. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite secondo i seguenti criteri:
 - valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, come definiti in via preventiva con gli atti di programmazione, e, a consuntivo, con la misurazione dei risultati certificati dal segretario comunale, entro il primo trimestre dell'anno successivo;
 - informazione preventiva a ciascun dipendente degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza;
 - informazione finale sulla rilevazione dei risultati definitivi;
5. Nell'ambito delle attività di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente, nel rispetto del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente, delle specificità delle diverse aree funzionali, per ogni esercizio di riferimento, trovano definizione gli obiettivi gestionali di pertinenza delle diverse articolazioni organizzative, ivi compresi quelli aventi natura trasversale che coinvolgono più strutture ovvero l'intero Ente.
6. Le risorse per compensare la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati, della valutazione dei comportamenti organizzativi attesi e delle capacità professionali dimostrate.
7. La valutazione della performance organizzativa avverrà sulla base del sistema adottato dall'ente ed allegato al presente, sub lettera "A".
8. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e i cessati dal servizio in corso d'anno, le risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale al periodo di effettivo servizio, in relazione rispettivamente alla durata del contratto, all'eventuale part-time ed ai mesi di servizio prestati.
9. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con

delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

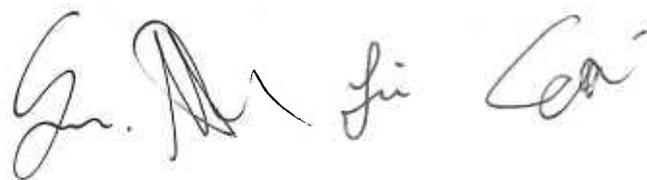
10. I premi correlati alla performance organizzativa ed individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
11. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla remunerazione della performance organizzativa ed individuale, il relativo importo per ciascun dipendente viene automaticamente ridotto affinché esso non superi il valore soglia di € 2.000,00. Le eventuali economie derivanti dall'applicazione di tale decurtazione non sono oggetto di ulteriore ripartizione e costituiscono risorse disponibili dell'Ente.
12. Per ogni annualità al personale dipendente dell'Ente vengono state assegnate singole progettualità da raggiungere, la cui percentuale di effettivo raggiungimento determina il coefficiente Z, elemento contenuto nel sistema di valutazione di cui all'allegato "A".
13. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono destinati ad incrementare le somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, sempre nel rispetto del limite massimo definito al punto 11 del presente articolo.

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 13 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, così come disposto dal sistema di valutazione dell'Ente, allegato alla presente sub lettera A);
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Segretario Comunale.
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. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale. (materia demandata al regolamento di organizzazione)
7. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
8. Le economie derivanti dalle minori spese per la remunerazione delle indennità saranno aggiunte alle somme disponibili al pagamento degli incentivi sulla performance individuale.



Art. 14 Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)²²

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) servizi prestatato all'esterno.

2. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - a) prestazione richiesta e obbligatoriamente resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b) prestazione richiesta e obbligatoriamente resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c) prestazione richiesta e obbligatoriamente resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
 - d) prestazione richiesta e obbligatoriamente resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità).

3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestatato nell'arco dell'anno.

4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo di inquadramento.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente individuato, avviene secondo quanto riportato nell'allegato A, sulla base dei dati estratti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

6. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. 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;
 - b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;



- c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo.
7. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco dell'anno, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
8. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo di inquadramento.
9. L'indennità di cui al presente articolo è determinata come segue:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno
A	personale esposto a rischio	€ 5,00
B	personale prestante attività disagiata	€ 2,00
C	personale prestante attività all'esterno	€ 5,00

10. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.
11. Le economie derivanti dalle minori spese per la remunerazione delle indennità saranno aggiunte alle somme disponibili al pagamento degli incentivi sulla performance individuale.
12. Le indennità condizioni di lavoro sono attribuite per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo, alle categorie di dipendenti come di seguito individuate:

	Tipologia indennità	Qualifica dipendente	Importo giornaliero
A	Indennità di rischio	- Operatori specializzati.	€ 5,00
B	Indennità di disagio	- Istruttori (non titolari di E.Q.).	€ 2,00
C	Indennità servizio esterno	- Agenti Polizia Locale.	€ 5,00

Art. 15 Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)²³

1. 1 L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, 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, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed

EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

- a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di del ruolo di Responsabile del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe e Responsabile Ufficio elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - h. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - i. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - j. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - k. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - l. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - m. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - n. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
- 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 enti;
- c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti).

2. Ad ogni dipendente può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, sempre tenuto conto che la somma delle

somme attribuite non ecceda il limite del compenso massimo di € 3.000,00 o € 4.000,00. a seconda della classificazione del personale interessato.

3. 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 in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente. Sono attribuite in misura ridotta del 50% al personale incaricato per la sostituzione del soggetto titolare della specifica responsabilità, in caso di assenza e/o impedimento di questo ultimo.
4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.
5. 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 (come da Allegato "A").
6. L'importo annuo delle indennità riconosciute ai soggetti incaricati del ruolo di Sostituto del Responsabile non è riproporzionato all'effettiva presenza in servizio.
7. L'indennità di cui al presente articolo è graduata nel modo seguente:

- ANNO 2021:

Condizione di lavoro	Importo massimo annuo
Responsabile Ufficiale di stato civile, anagrafe ed Ufficio elettorale (n.1)	€ 350,00
Sostituto del Responsabile Ufficiale di stato civile, anagrafe ed Ufficio elettorale (n.1)	€ 175,00
Messo notificatore (n.1)	€ 350,00
Sostituto Messo notificatore (n.1)	€ 175,00
Responsabile conservazione documenti (n.1)	€ 350,00

- ANNO 2022:

Condizione di lavoro	Importo massimo annuo
Responsabile Ufficiale di stato civile, anagrafe ed Ufficio elettorale (n.1)	€ 1.500,00
Sostituto del Responsabile Ufficiale di stato civile, anagrafe ed Ufficio elettorale (n.1)	€ 750,00
Messo notificatore (n.1)	€ 1.000,00
Sostituto Messo notificatore (n.1)	€ 500,00
Responsabile attuazione processi informatizzazione PA, sito internet GDPR e PNRR (n.1)	€ 1.500,00



CAPO IV Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 16 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)²⁴

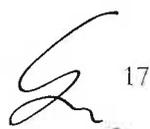
1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche ex art. 45, d.lgs. 36/2023;
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Segretario comunale.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. 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;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
5. 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.
6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

TITOLO VII Disposizioni Finali

Art. 17 Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)³⁷

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:



- a) L'Amministrazione si 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.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché 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.
- d) 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.
- e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, 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, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 18 Innovazioni tecnologiche

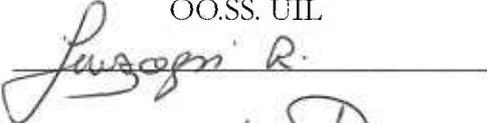
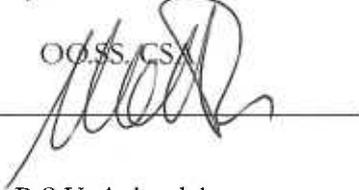
(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)³⁸

1. In applicazione all'art.7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 19 Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.




<p>Per la delegazione di parte datoriale:</p> <p>Presidente</p> 	<p>Per la delegazione di parte sindacale:</p> <p>OO.SS. CGIL - FP</p>  <p>OO.SS. UIL</p>  <p>OO.SS. CSA</p>  <p>R.S.U. Aziendale</p> 
---	--

Ceto, ~~06.08~~.2024

ALLEGATO A
Criteria e schede di valutazione

1. Ogni anno la Giunta Comunale può approvare progetti strumentali, anche sottoposti dai dirigenti, ovvero, dai Responsabili di Posizione Organizzativa, in attuazione degli indirizzi politici e degli obiettivi della Giunta stessa.
2. I progetti verranno valutati utilizzando gli indicatori di cui alla seguente tabella:

INDICATORI DI VALUTAZIONE	
<i>Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate al fine di raggiungere l'obiettivo indicato</i>	Valutazione
Non ha svolto nel corso dell'anno i compiti e le funzioni assegnate in modo adeguato in relazione al proprio ruolo professionale.	0%
Ha svolto in modo sufficiente i compiti e le funzioni assegnati relativamente al proprio ruolo professionale. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione.	50%
Ha svolto in modo correttamente i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano complessivamente adeguate.	75%
Ha svolto con precisione i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. La qualità delle prestazioni rese si è costantemente mantenuta a livelli elevati con risultati ottimali.	100%

3. In base all'indicatore di valutazione assegnato al dipendente verrà determinato il coefficiente Z che verrà poi utilizzato per determinare l'importo del premio. Il coefficiente Z viene determinato secondo la seguente tabella:

<i>Percentuale raggiungimento degli obiettivi</i>	Coefficiente Z
0%	0,50
50%	0,76
75%	0,89
100%	1

Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1. Il fondo per la Contrattazione Collettiva Integrativa (CCI) previsto del vigente CCNL è destinato ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito, all'impegno di gruppo e all'impegno individuale in modo selettivo secondo i risultati accertati con la metodologia di valutazione inserita ai punti successivi.
2. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti e successivi articoli.
3. Le risorse sono distribuite al personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi e dei programmi individuati dagli strumenti di programmazione adottati dall'Ente e, in particolare, specificati per ciascun settore nelle schede di dettaglio del piano esecutivo di gestione (P.E.G.), o analogo strumento di programmazione gestionale adottato dall'ente. Tali obiettivi e programmi possono essere articolati in piani di attività e/o progetti assegnati a singoli dipendenti o gruppi di essi. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione (o servizio di controllo interno). Il grado di raggiungimento degli obiettivi rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione.

4. L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese di febbraio dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa:
 - a) valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi/progetti assegnati a ciascun dipendente. La valutazione in parola è effettuata dall'apposito nucleo di valutazione (o servizio di controllo interno) La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determinerà il coefficiente di cui all'art. 8 del presente contratto di per l'erogazione delle risorse nell'anno;
 - b) compilazione da parte del responsabile di servizio delle schede di valutazione individuale annuale;
 - c) al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati;
 - d) Le eventuali somme non utilizzate/erogate sui fondi di previsione di cui ai precedenti articoli, saranno utilizzate all'interno delle risorse per la incentivazione individuale e di gruppo per il raggiungimento degli obiettivi di PEG.

Schede di valutazione individuali

1. Il sistema di valutazione di seguito descritto descrive il modello di scheda di valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato e delle schede di valutazione individuali dei restanti dipendenti ai fini dell'attribuzione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da estendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa richiesta.
3. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti negli strumenti di programmazione degli Enti, seguendo i dettami del presente Contratto Decentrato Integrativo per la disciplina del Salario Accessorio.
4. Le schede di valutazione dei titolari di posizione organizzativa vengono effettuate dall'apposito Nucleo di Valutazione (o servizio di controllo interno) ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato il cui importo è preventivamente relazionato al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati in sede di definizione del PEG o di altro strumento di programmazione gestionale.
5. La modalità di ripartizione del fondo di incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi si basa su un sistema di valutazione dell'apporto individuale del dipendente utilizzando le schede di valutazione di seguito approvate:

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE - COEFFICIENTE "S"

Schede di valutazione e di auto-valutazione DIPENDENTI CATEGORIA "A" e "B"

Anno _____

Nome e Cognome _____ data di nascita _____

residenza _____ cat. _____ pos. economica _____

DIPENDENTI CATEGORIA "A" E "B"

a) Ambito: comportamenti organizzativi

Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio
	1	2	3	4	5	6		
1. Adattabilità, flessibilità e disponibilità Capacità d'adattamento e disponibilità ad operare con la flessibilità necessaria a fronteggiare situazioni straordinarie, impreviste o in genere contingenti al fine di realizzare i compiti assegnati.							8	48
2. Autonoma gestione del tempo nell'ambito degli obiettivi del centro di responsabilità Capacità di gestire il tempo lavorativo ed esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo negli ambiti imposti dai compiti assegnati							8	48
3. Soluzione dei problemi, autonomia operativa e rendimento Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti e di sviluppare in autonomia la propria attività secondo efficacia ed efficienza e di verificare autonomamente il rendimento dell'attività lavorativa svolta nell'ambito dei compiti assegnati							8	48
4. Condivisione degli obiettivi di gruppo e superamento dei conflitti Capacità d'integrarsi nel proprio gruppo di lavoro condividendone gli obiettivi e di gestire correttamente gli eventuali rapporti con gli utenti interni ed esterni al fine d'evitare l'insorgere di conflitti e di risolvere quelli in corso							8	48
5. Rapporti interni ed esterni Capacità di instaurare rapporti costruttivi con interlocutori interni ed esterni (colleghi, superiori, pubblico e utenza esterna in genere) contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente							8	48
Somma punteggi							40	240

b) Ambito: qualità delle prestazioni									
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>	
1. Orientamento alla qualità Capacità di orientare la propria attività verso la qualità reale e percepita del servizio reso; disponibilità alla comprensione e alla soluzione dei problemi degli utenti.	1	2	3	4	5	6	10	60	
2. Affidabilità e conoscenza delle procedure Affidabilità e corretta interpretazione degli incarichi, conoscenza delle procedure operative dell'ente e capacità d'adeguamento della propria attività alle medesime.	1	2	3	4	5	6	10	60	
3. Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati Capacità di ottimizzare l'attività da svolgere al fine di completare gli incarichi affidati nei tempi previsti, mantenendo al contempo un'attenzione alla qualità del servizio reso (interno/esterno) verificandone il risultato e gli aspetti economici connessi (costi/benefici; efficienza/qualità; risorse/resultati)	1	2	3	4	5	6	10	60	
4. Professionalità applicata, sviluppo ed aggiornamento professionale, Capacità d'impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi di carattere operativo; capacità di svolgere i compiti assegnati mostrando impegno per l'approfondimento e l'aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali; traduzione in comportamenti operativi degli apprendimenti acquisiti con la partecipazione alle seguenti azioni formative:	1	2	3	4	5	6	10	60	
Somma punteggi							40	240	

c) Ambito: valutazione dei risultati									
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>	
1. Risultati individuali Raggiungimento dei risultati attesi in relazione agli obiettivi individuali assegnati	1	2	3	4	5	6	10	60	
2. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi del P.E.G. Grado d'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi correlati ai programmi / progetti di gruppo ai quali il dipendente partecipa	1	2	3	4	5	6	10	60	
Somma punteggi							20	120	

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE - COEFFICIENTE "S"

Schede di valutazione e di auto-valutazione DIPENDENTI CATEGORIA "C" e "D"

Anno _____

Nome e Cognome _____ data di nascita _____

residenza _____ cat. _____ pos. economica _____

DIPENDENTI CATEGORIA "C" E "D" (non titolari di p.o.)

a) Ambito: comportamenti organizzativi

Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio
	1	2	3	4	5	6		
1. Adattabilità, flessibilità e disponibilità Capacità d'adattamento e disponibilità ad operare con la flessibilità necessaria a fronteggiare situazioni straordinarie, impreviste o in genere contingenti al fine di realizzare i compiti assegnati; disponibilità al cambiamento, capacità d'iniziativa e propensione ad individuare e suggerire nuove soluzioni alternative ed innovative	1	2	3	4	5	6	6	36
2. Autonomia operativa e gestione del tempo Capacità di gestire il tempo lavorativo ed esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo dimostrando al contempo orientamento al risultato; capacità di finalizzare la propria attività agli obiettivi del centro di responsabilità; capacità di gestire le risorse disponibili; partecipazione alla definizione degli obiettivi del centro di responsabilità ed alla verifica del perseguimento	1	2	3	4	5	6	6	36
3. Soluzione dei problemi e rendimento Grado d'autonomia nella gestione di situazioni critiche e nell'adozione di soluzioni alle stesse; capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti attivando le risorse controllate; capacità di sviluppare la propria attività secondo efficacia ed efficienza e di verificare autonomamente il rendimento dell'attività lavorativa svolta	1	2	3	4	5	6	6	36
4. Rapporti interni ed esterni Capacità di instaurare rapporti costruttivi con interlocutori interni ed esterni, con collaboratori, colleghi, superiori, pubblico e l'utenza esterna in genere, contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente	1	2	3	4	5	6	6	36
5. Integrazione e gestione dei conflitti Capacità prevenire l'insorgere dei conflitti e di risolvere quelli in corso favorendo l'integrazione all'interno del proprio gruppo di lavoro e fra questo ed il resto dell'organizzazione (orientamento all'utente interno) anche attraverso la circolazione di informazioni qualificate	1	2	3	4	5	6	6	36
Somma punteggi							30	180

b) Ambito: qualità delle prestazioni								
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
1. Orientamento alla qualità Capacità di ottimizzare l'attività al fine di massimizzare la qualità avvertita del servizio reso (interno/esterno); disponibilità alla comprensione e alla soluzione dei problemi degli utenti interni ed esterni finalizzata a migliorare l'impatto sulla struttura e sull'utenza.	1	2	3	4	5	6	10	60
2. Conoscenza dei processi Conoscenza delle procedure operative dell'ente; capacità d'adeguamento della propria attività alle medesime; affidabilità e corretta interpretazione degli incarichi; capacità d'analisi, di razionalizzazione e di semplificazione dei processi di lavoro.	1	2	3	4	5	6	10	60
3. Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati e sensibilità economica ed orientamento al risultato Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati mostrando costante attenzione agli aspetti economici connessi all'attività di competenza (costi/benefici; efficienza/qualità; risorse/risultati); coinvolgimento nei processi di lavoro e sviluppo di favorevoli fattori di clima e motivazione.	1	2	3	4	5	6	10	60
4. Sviluppo ed aggiornamento professionale, professionalità applicata Attitudine ed impegno per l'approfondimento e l'aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali, degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta; capacità di impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi di carattere tecnico e gestionale; capacità di tradurre in comportamenti operativi gli apprendimenti acquisiti con la partecipazione alle seguenti azioni formative.	1	2	3	4	5	6	10	60
Somma punteggi							40	240

Ambito: valutazione dei risultati								
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
1. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di PEG Grado d'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi correlati ai programmi/progetti di gruppo cui il dipendente partecipa.	1	2	3	4	5	6	15	90
2. Risultati individuali Grado di raggiungimento dei risultati attesi in relazione agli obiettivi individuali assegnati.	1	2	3	4	5	6	15	90
Somma punteggi							30	180

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE - COEFFICIENTE "S"

Schede di valutazione e di auto-valutazione DIPENDENTI CATEGORIA "D"

Anno _____

Nome e Cognome _____ data di nascita _____

residenza _____ cat. _____ pos. economica _____

DIPENDENTI CATEGORIA "D" (titolari di p.o.)

a) Ambito: comportamenti organizzativi

<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
	1	2	3	4	5	6		
1. Autonomia Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo dimostrando orientamento al risultato finalizzato agli obiettivi e responsabilità sulla organizzazione delle risorse							4	24
2. Comunicazione, coinvolgimento e integrazione Attitudine a trasmettere e far comprendere gli obiettivi da raggiungere; capacità di favorire l'integrazione all'interno del proprio contesto e fra questo ed il resto dell'organizzazione (orientamento all'utente interno) anche attraverso la circolazione di informazioni qualificate							4	24
3. Delega Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati							4	24
4. Orientamento alla domanda Capacità di analisi della domanda e di anticipare nuovi bisogni dell'ente e delle sua utenza							4	24
5. Valorizzazione delle risorse umane Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli e curando lo sviluppo della loro professionalità							4	24
Somma punteggi							20	120

b) Ambito: qualità delle prestazioni								
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
1. Negoziazione e gestione dei conflitti Capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere i conflitti in corso	1	2	3	4	5	6	5	30
2. Programmazione e controllo Capacità di programmazione e coordinamento d'attività; capacità di controllo delle attività anche mediante l'elaborazione di criteri, parametri ed indicatori per la valutazione di efficacia ed efficienza. Attenzione agli aspetti economici connessi all'attività di competenza valutandone i riflessi immediati e prospettici in termini di costi/benefici, efficienza/qualità, risorse/risultati	1	2	3	4	5	6	5	30
3. Rapporti esterni e contrattuali Capacità di rappresentare l'ente nei rapporti con l'esterno contribuendo alla qualificazione della sua immagine, di gestire rapporti costruttivi con interlocutori esterni, di gestire rapporti contrattuali attivati.	1	2	3	4	5	6	5	30
4. Soluzione dei problemi, adattabilità e flessibilità Capacità di risolvere situazioni critiche e problemi imprevisti attivando le risorse controllate attraverso un'attenta lettura del contesto di riferimento e la predisposizione di adeguati piani di intervento; adattabilità al contesto operativo ed alle situazione di insufficienza di risorse	1	2	3	4	5	6	5	30
5. Conoscenza dei processi e professionalità applicata Conoscenza delle procedure e dei processi interni all'ente e capacità d'analisi e riprogettazione degli stessi; capacità d'impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi ad elevata complessità tecnica	1	2	3	4	5	6	5	30
6. Sviluppo professionale Attitudine ed impegno per l'approfondimento ed aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali e traduzione in comportamenti operativi delle competenze acquisite con la partecipazione alle seguenti azioni formative	1	2	3	4	5	6	5	30
Somma punteggi							30	180

C) Ambito: valutazione dei risultati								
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
1. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di PEG Grado d'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi correlati ai programmi/progetti di gruppo cui il dipendente partecipa	1	2	3	4	5	6	25	150
2. Risultati individuali Grado di raggiungimento dei risultati attesi e degli obiettivi correlati ai programmi/progetti del proprio centro di responsabilità	1	2	3	4	5	6	25	150
Somma punteggi							50	300

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE - COEFFICIENTE "S"

Schede di valutazione e di auto-valutazione DIPENDENTI CATEGORIA "DIRIGENTI"

Anno _____

Nome e Cognome _____ data di nascita _____

residenza _____ cat. _____ pos. economica _____

"DIRIGENTI"

a) Ambito: comportamenti organizzativi

<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
<p>1. Comunicazione, coinvolgimento e integrazione Attitudine a trasmettere e far comprendere gli obiettivi da raggiungere; capacità di favorire l'integrazione all'interno del proprio contesto e fra questo ed il resto dell'organizzazione (orientamento all'utente interno) anche attraverso la circolazione di informazioni qualificate</p>	1	2	3	4	5	6	5	30
<p>2. Delega Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati</p>	1	2	3	4	5	6	5	30
<p>3. Orientamento alla domanda Capacità di orientare l'attività della struttura all'analisi della domanda e allo sviluppo di attitudini progettuali volte ad anticipare nuovi bisogni dell'ente e delle sua utenza</p>	1	2	3	4	5	6	5	30
<p>4. Valorizzazione delle risorse umane Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli e curando lo sviluppo della loro professionalità</p>	1	2	3	4	5	6	5	30
	Somma punteggi						20	120

b) Ambito: qualità delle prestazioni								
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
1. Negoziazione e gestione dei conflitti Capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere i conflitti in corso	1	2	3	4	5	6	5	30
2. Soluzione dei problemi Capacità di risolvere situazioni critiche e problemi imprevisti attivando le risorse controllate attraverso un'attenta lettura del contesto di riferimento e la predisposizione di adeguati piani di intervento.	1	2	3	4	5	6	5	30
3. Capacità progettuali Capacità di orientare l'attività dell'ente alla progettazione di nuovi servizi e ad un costante adeguamento della gestione delle risorse ai fini del soddisfacimento della domanda in essere e all'individuazione della domanda inespressa	1	2	3	4	5	6	5	30
4. Programmazione e controllo Capacità di programmazione e coordinamento d'attività; capacità di controllo delle attività anche mediante l'elaborazione di criteri, parametri ed indicatori per la valutazione di efficacia ed efficienza. Attenzione agli aspetti economici connessi all'attività di competenza valutandone i riflessi immediati e prospettici in termini di costi/benefici, efficienza/qualità, risorse/risultati	1	2	3	4	5	6	5	30
Somma punteggi							20	120

C) Ambito: valutazione dei risultati								
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
1. Raggiungimento degli obiettivi di PEG Grado di raggiungimento degli obiettivi correlati ai programmi/progetti del proprio centro di responsabilità	1	2	3	4	5	6	60	360
Somma punteggi							60	360

I Responsabili titolari di Posizione Organizzativa o l'organismo Indipendente di Valutazione, sulla scorta della metodologia qui proposta, valuta le prestazioni rese dai Responsabili in Posizione Organizzativa "pesando" i parametri relativi agli ambiti (comportamenti organizzativi e risultati) espressi nella specifica scheda.

In particolare:

- Assegna un indice d'intensità (si veda tabella sottostante) ad ognuno dei parametri dell'ambito "comportamenti organizzativi", tenendo conto del livello di prestazione raggiunto, moltiplica tale valore per il peso attribuito ai rispettivi ambiti;
- Valuta, sempre attraverso l'utilizzo degli indici di intensità, il grado di raggiungimento di ogni singolo obiettivo di Peg e calcola un indice d'intensità medio degli stessi¹. da riportare nella scheda di valutazione e moltiplicare per il peso attribuito all'ambito "risultati";
- Somma i valori ottenuti nei diversi ambiti (il punteggio sarà compreso tra i 100 e i 600 punti), colloca il valore ottenuto nella relativa fascia definita ai fini della quantificazione economica dell'indennità.

INDICI DI INTENSITÀ PER L'ASSEGNAZIONE DEI PUNTEGGI

INDICE	DESCRIZIONE	
1	Prestazione: assolutamente inadeguata	Risultato: gravemente insufficiente
2	Prestazione: inadeguata	Risultato: non completamente in linea con le attese
3	Prestazione: migliorabile	Risultato: in linea con le attese
4	Prestazione: buona	Risultato: discretamente raggiunto
5	Prestazione: molto buona	Risultato: pienamente raggiunto
6 (*)	Prestazione: eccellente	Risultato: superiore alle attese

(*) nota: L'attribuzione dell'indice di intensità "6" è attribuito in via eccezionale unicamente per far emergere particolari eccellenze, non ripetibili negli anni successivi.

Entro il mese di febbraio dell'anno successivo, i Responsabili di area dovranno compilare le schede di valutazione relative ai singoli dipendenti, al fine di determinare la quota spettante agli stessi.

L'Organismo indipendente di valutazione è poi tenuto a riesaminare le valutazioni dei singoli dipendenti, espresse dai competenti Responsabili di Area, al fine di evitare situazioni di squilibrio fra dipendenti di aree diverse legate alle inevitabili divergenze valutative da un responsabile all'altro.

L'Organismo indipendente di valutazione dopo aver analizzato le schede potrà apportare alle stesse eventuali modifiche o correzioni secondo criteri condivisi dai componenti nell'ambito della seduta di valutazione.

La valutazione prima che sia definitiva va comunicata al dipendente, il quale può presentare le sue osservazioni scritte entro 5 giorni dal ricevimento al Responsabile di area, il quale deve motivare adeguatamente le sue decisioni.

FORMULA EROGAZIONE INCENTIVO DI PRODUTTIVITÀ

Il meccanismo per la quantificazione individuale dell'incentivo di produttività è il seguente:

F = FONDO INCENTIVO DI PRODUTTIVITÀ

H = RAPPORTO GIORNI LAVORATI GIORNI DOVUTI

P = PARAMETRO CATEGORIA, ESPRESSO IN COEFFICIENTE DIVIDENDO IL PARAMETRO X 100

S = COEFFICIENTE APPORTO INDIVIDUALE = somma punteggi conseguiti nella scheda individuale

K = TOTALE COEFFICIENTI SINGOLO DIPENDENTE

§K = TOTALE COEFFICIENTI K SINGOLI DIPENDENTI

Z = NUOVO COEFFICIENTE LEGATO ALLA PERCENTUALE DEGLI OBIETTIVI PROGETTUALI DI OGNI SINGOLO DIPENDENTE

I = QUOTA INCENTIVO SINGOLO DIPENDENTE

L'erogazione del fondo avviene secondo la seguente formula:

$$K = H * P * S * Z \qquad I = \frac{F}{\text{§K}} * K$$

L'erogazione del fondo avviene tenendo conto della presenza in servizio, del parametro legato alla categoria ed alla partecipazione in termini di qualità e di intensità individuale agli obiettivi assegnati nel modo seguente:

moltiplicatore = fondo complessivo / (A) sommatoria parametri categorie dipendenti dell'ente * sommatoria % mesi di servizio (per nuovi assunti o cessati)

PRESENZA IN SERVIZIO – coefficiente "H"*

La quota presenze può essere soggetta a decurtazione per:

1. part time = in rapporto alla percentuale di orario a tempo parziale;
2. aspettativa volontaria = in ragione del periodo richiesto e concesso;
3. pensionamento, cessazione o assunzione nel corso dell'anno = in ragione del periodo di tempo lavorato nell'anno.
4. Assenze per malattia, congedi ecc = in ragione del periodo richiesto.
5. Ore prestate in comando presso l'Unione. Tali assenze vengono parametrizzate applicando alle ore prestate in comando presso l'Unione un coefficiente pari al 25% (esempio: un dipendente che presta attività lavorativa presso l'unione per n. 4 ore settimanali al fine dell'assenza viene considerata sola la quota di 1 ore settimanale).
6. Prestazione lavorativa presso altri enti comando/distacco = in ragione del periodo prestato presso l'altro ente

SCALA PARAMETRALE – coefficiente “P”*

Per l'assegnazione delle quote del fondo viene fissata la seguente scala parametrica in rapporto alla categoria posseduta da ciascun dipendente:

Categoria A1/A6	parametro 110
Categoria B1/B8	parametro 120
Categoria B3/B8	parametro 130
Categoria C1/C6	parametro 140
Categoria D1/D8	parametro 150
Categoria D3/D8	parametro 160

APPORTO INDIVIDUALE – coefficiente “S” *

Ai fini dell'attribuzione del coefficiente di apporto individuale si terranno in considerazione:

- la partecipazione del lavoratore alla fase preparatoria del programma e/o progetto relativo all'incentivo di produttività,
- il rispetto delle indicazioni di lavoro in esso contenute,
- la capacità di iniziativa e la disponibilità ad effettuare orari diversi e/o mobilità per esigenze di servizio, sempre che non sia previsto nei programmi e/o progetti altra possibilità,
- la capacità di adattamento al mutamento temporaneo di funzioni,
- lo spirito di collaborazione con i colleghi dell'ufficio,
- l'assunzione di iniziative tese al miglioramento delle attività programmate con modifica dei programmi,
- la capacità di assumere spontaneamente responsabilità di lavoro assolvendo ai compiti assegnati con autonomia e professionalità.

Al lavoratore viene attribuito il coefficiente pari alla somma dei punteggi conseguiti nella scheda di valutazione individuale allegata (coefficiente S) alle pagine precedenti.

Le sanzioni disciplinari di cui all'art. 58 del vigente CCNL saranno tenute in considerazione ai fini della compilazione della scheda di valutazione individuale.

Le singole quote di riparto delle risorse in oggetto verranno “abbattute” per i dipendenti che durante l'anno abbiano percepito compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come meglio sopra indicate, ed in particolare:

⇒ per somme da € 3.000,01 abbattimento = 50%

Le quote di risorsa venutesi così a “liberarsi” verranno ridistribuite fra gli altri dipendenti.

OBIETTIVI PROGETTUALI – coefficiente “Z” *

Il coefficiente “Z” è legato al raggiungimento degli obiettivi progettuali assegnati ad ogni singolo dipendente.

Ai fini dell'attribuzione del coefficiente di apporto individuale si terranno in considerazione gli indicatori di cui al presente allegato.

