



CITTA' DI ROCCAFORTE MONDOVI

Provincia di Cuneo

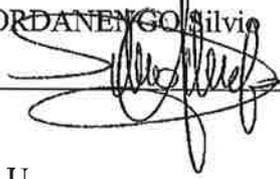
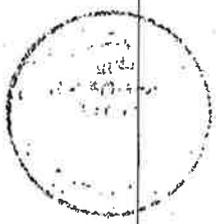
IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)

ANNO 2021

In data 05 marzo 2021 alle ore 10.00 presso la residenza municipale del Comune di Roccaforte Mondovì ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica composta dal SALVATICO Dott. Fabrizio Segretario comunale
- e
- la delegazione sindacale composta dalla Segreteria Territoriale CISL FP nella persona del Sig. GIORDANENGO Silvio
- e
- dalla rappresentanza delle R.S.U. del Comune di Roccaforte Mondovì – Sig. DHO Enrico

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) per l'anno 2021.

<p>Per la delegazione di parte pubblica:</p> <p>Presidente SALVATICO Dott. Fabrizio</p> 	<p>Per la delegazione sindacale:</p> <p>OO.SS. CISL – FP GIORDANENGO Silvio</p>   <p>R.S.U. DHO Enrico</p> 
--	---

Visti:

- il C.C.N.L. comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti C.C.N.L. Regioni e Autonomie Locali;
- la Deliberazione della Giunta Comunale n. 16 del 10.02.2021 “Costituzione del Fondo Risorse Decentrate Anno 2021 - Art. 67 C.C.N.L. 21 Maggio 2018.”;
- la Deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 10.02.2021 “Nomina Delegazione Trattante di Parte Pubblica per le procedure di Contrattazione e Concertazione inerente il personale non dirigente per il comparto Funzioni Locali.”;
- la Deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 10.02.2021 “Indirizzi e direttive per la Contrattazione Decentrata 2021”;

PREMESSA

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

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro Normativo e Contrattuale

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

- C.C.N.L. comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti C.C.N.L. Regioni e Autonomie Locali.
- D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017 ed in particolare l'art.40;
- 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. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante «Modifiche e integrazioni al d. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli artt. 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), l), m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 62 in data 12.04.2002 e successive modifiche ed integrazioni;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

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 qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro.

Esso ha validità sino al 31.12.2021;

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

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

Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

TITOLO II – RISORSE DECENTRATE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 3

Quantificazione delle risorse

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

La costituzione del Fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con deliberazione della Giunta Comunale n. 16 del 10.02.2021.

Le risorse aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono state stanziare, come da deliberazione sopra citata per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti negli strumenti di programmazione.

Art. 4

Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo **selettivo**, e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo art. 6;
- e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

Art. 5

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 4 secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse – attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzative ed individuale – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
- 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.

Si conviene inoltre che:

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi, per l'Ente:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;

Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Confluiscono altresì nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 6 Progressioni economiche

A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 21.05.2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie.

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.

Il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo, ovvero al 1° gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo.

Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

Per l'anno 2021, in sede di predisposizione delle linee guida e degli indirizzi alla delegazione trattante, l'Amministrazione comunale, preso atto dell'ammontare delle risorse stabili disponibili, ha deliberato di attribuire le progressioni economiche orizzontali (P.E.O.) nel limite della disponibilità economica di € 1.700,00, in relazione alla valutazione conseguita.

CAPO II – DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

Art. 7

Principi generali, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

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;

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Posizione Organizzativa.

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, gradi di responsabilità.

La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità, corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza annuale, a cura del competente Responsabile PO.

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente CCDI sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 8

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

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continue e dirette esposizioni a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, nella misura massima di € 10,00 al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Si applicano i criteri di seguito indicati:

ATTIVITA' DI RISCHIO

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione rischi aziendale.

Ai fini del riconoscimento delle indennità si individuano le seguenti attività a rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

- utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente durativo della salute e benessere psicofisici.

Si tiene conto del rischio al lordo della riduzione operata dall'utilizzo di DPI. Ai fini della corresponsione dell'indennità si applica la pesatura corrispondente all'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.

ATTIVITA' DISAGIATE

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:

- 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 di analoga categoria;
- prestazione richiesta e 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 deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e 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 deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e 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; polizia mortuaria;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 14 si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

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/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

Al servizio tecnico manutentivo viene riconosciuta l'indennità condizioni di lavoro (disagio e rischio per gli operatori in categoria B) per un importo complessivo giornaliero di € 7,00 di cui:

- € 2,00 giornaliera per attività esposte a rischio
- € 5,00 giornaliera per attività disagiate

L'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro, verrà erogata sulla base dei giorni di effettivo servizio prestato (Anno 2021: 365 gg -52 domeniche - 9 festività = 304 gg (cui vengono sottratti i giorni di effettiva assenza. Si ipotizzano in media 19 gg di assenza per ferie, in base alle assenze desunte dallo storico delle assenze dei dipendenti interessati):

Nominativo	Importo massimo annuale €
DHO Pierpaolo	1.995,00
GAVOTTO Dario	1.995,00
TOTALE	3.990,00

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente nella misura pari ad € 7,00 * 24 gg lavorativi, con conguaglio trimestrale sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 9
Indennità per specifiche responsabilità
(comma 1 art.70 quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)

Ai sensi dell'art.70 *quinquies* comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000,00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, (parere ARAN RAL n. 1464 del 08.08.2012) al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili di PO 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.

Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art.70 *quinquies* comma 1 del C.C.N.L.21/05/2018, si stabiliscono i criteri di quantificazione i cui alla tabella di seguito riportata:

Categoria di appartenenza	Indennità attribuibile
B	Da un minimo di € 300,00 ad un massimo di € 1.200,00
C	Da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 2.200,00
D	Da un minimo di € 1.500,00 ad un massimo di € 3.000,00

Parametro di riferimento	Punti totali	Punti parziali	Valutazione	Pesatura	
1. Grado di competenza specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere	25	25	Elevata		
		15	Media		
		5	Bassa		
2. Grado di responsabilità nella gestione delle relazioni interne	20	a. Con i superiori/amministratori	10	Elevata	
			6	Media	
			2	Bassa	
		b. Con i colleghi/collaboratori	10	Elevata	
			6	Media	
			2	Bassa	
3. Grado di responsabilità nella gestione delle relazioni esterne	20	c. Con la cittadinanza	10	Elevata	
			6	Media	
			2	Bassa	
		d. Con organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici, ecc.	10	Elevata	
			6	Media	
			2	Bassa	
4. Grado di gestione e coordinamento di risorse umane	7	7	Elevata		
		3	Media		
		1	Bassa		
5. Grado di gestione risorse finanziarie e/o strumentali	7	7	Elevata		
		3	Media		

		1	Bassa	
		7	Elevata	
6. Grado di autonomia dei processi lavorativi	7	3	Media	
		1	Bassa	
		7	Elevata	
7. Svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati	7	3	Media	
		1	Bassa	
		7	Elevata	
8. Necessità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne	7	3	Media	
		1	Bassa	
		7	Elevata	
TOTALE		100		
Ripartizione punteggio		100	Alta	
		53	Media	
		20	Bassa	

Le indennità vengono attribuite sulla base del seguente calcolo:

CATEGORIA B:

punti 20 valutazione bassa – punteggio minimo: € 300,00
 punti 100 valutazione alta – punteggio massimo: € 1.200,00
 valore di ogni punto da 21 a 99 = € 11,54 (calcolo: € 900,00/78= € 11,54 arrotondato)

CATEGORIA C:

punti 20 valutazione bassa – punteggio minimo: € 1.000,00
 punti 100 valutazione alta – punteggio massimo: € 2.200,00
 valore di ogni punto da 21 a 99 = € 15,38 (calcolo: € 1.200,00/78= € 15,38 arrotondato)

CATEGORIA D:

punti 20 valutazione bassa – punteggio minimo: € 1.500,00
 punti 100 valutazione alta – punteggio massimo: € 3.000,00
 valore di ogni punto da 21 a 99 = € 19,23 (calcolo: € 1.500,00/78= € 19,23 arrotondato)

La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, è oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei Responsabili di PO, che abbiano un impatto economico sul fondo, di conseguenza le indennità attribuite, anche se per medesime responsabilità, potranno subire variazioni in aumento o in diminuzione.

Le parti concordano l'attribuzione dell'indennità per specifica responsabilità con erogazione annuale, ai sensi dell'art.70 *quinquies* comma 1, come segue:

Nominativo	Importo annuale €
GERVASONI Laura	2.600,00
DOGLIANI Roberta	1.700,00
DHO Enrico (P.T. 50%)	1.000,00
BOETTI Federico	1.950,00

BOSIO Carlo	1.000,00
TOTALE	8.250,00

Art.10

Indennità per specifiche responsabilità (comma 2 art.70 *quinquies* C.C.N.L. 21/05/2018)

Ai sensi dell'art. 70 *quinquies* è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

Per le funzioni di cui alle lettere a) b) c) d) del comma 1 compete una indennità, la cui misura mensile è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

Le indennità di cui alle lettere a), b), c) e d) al presente articolo non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 17 del presente contratto. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che l'indennità di cui alla lettera a), trattandosi di una indennità derivante da una attività delegata dal Sindaco o da norme di legge, venga erogata mensilmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico delegato si conviene che è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi. L'indennità di cui alle lettere b) c) d) si stabilisce che vengano erogate mensilmente e proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Le parti concordano l'attribuzione dell'indennità per specifica responsabilità con erogazione annuale, ai sensi dell'art.70 *quinquies* comma 2, come segue:

Nominativo	Importo annuale €
GERVASONI Laura	350,00
TOTALE	350,00

Art. 11

Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- rimborso spese elezioni a carico dello Stato e/o di altri enti;

- rimborsi per compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati ex art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003.

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

Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

Per quanto riguarda gli incentivi tecnici (art. 113 D. Lgs. 50/2016) si dà atto che gli stessi sono disciplinati in apposito regolamento approvato con delibera della Giunta Comunale n.124 del 09.12.2020 che qui si intende richiamato e le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina ivi prevista.

CAPO III – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Art. 12

Disciplina della performance e del premio individuale

Le parti concordano che una percentuale del 50% del fondo i cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale.

Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento degli istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

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

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente, relativa alla performance individuale;

- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 50% del personale a tempo indeterminato.

Si demanda al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 03/04/2019.

CAPO IV – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 13

Posizioni organizzative. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato.

Per il conferimento degli incarichi si terrà conto – rispetto alle funzioni ed attività da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

I responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative.

Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco per un periodo massimo non superiore a 3 anni, e minimo di 1 anno, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lett d) del C.C.N.L. 21/05/2018, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui al presente articolo è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. L'ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lett d) e) del C.C.N.L. 21/05/2018, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del C.C.N.L. 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative:

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. e proporzionalmente alla valutazione stessa.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per l'Ente;

c) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del C.C.N.L. 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo C.C.N.L., prendono atto che gli istituti destinati da specifiche norme di legge all'incentivazione del personale, risultano essere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del C.C.N.L. del 9.5.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. P) del D.Lgs.n.446 del 1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. B), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

Le parti danno atto che all'interno dell'ente sono attribuite 3 posizioni organizzative:

- Area Tecnica (Full Time)
- Area Finanziaria (Part Time 80,56%)
- Area Tributi (Convenzione con il Comune di Garesio 6 ore/settimana oltre Extra orario ex L. 311/2001 art. 1 c. 557 6 ore/settimana)

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 14

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
(art.53, comma 2 e 8, del C.C.N.L. 21/05/2018)

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 complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

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

Art. 15
Reperibilità

L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1 del CCNL.

Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di otto volte in un mese. Gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Per le volte eccedenti le 6 mensili, l'indennità viene incrementata a € 13,00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 16
Lavoro straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile di P.O., sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999, eccetto per quanto previsto all'art.25, comma 3, del presente contratto.

Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 del C.C.N.L. 1.04.1999.

I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.

L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.

In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del C.C.N.L. 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) del C.C.N.L. 21.05.2018, le parti concordano che:

- a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 38-bis del C.C.N.L. 14/09/2000, è pari a massimo 100.
- b. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 22, comma 2, del C.C.N.L. 21/05/2018, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Posizione organizzativa

Art.17

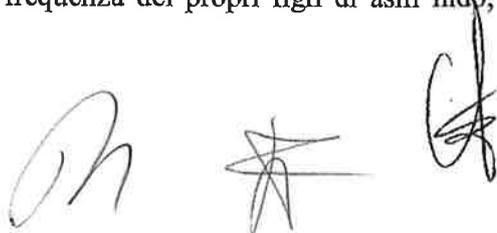
Flessibilità dell'orario di lavoro

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 l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di servizio;
- 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/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Segretario /Responsabili/ (es: polizia locale; operai in squadra ecc...)
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

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 impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art.18

Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore ad un anno concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Art.19

Salario accessorio del personale a part-time

Il personale assunto, con contratto a part-time orizzontale o verticale, in linea generale concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Art.20

Personale utilizzato per i Servizi in Convenzione

Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.

Ai sensi del comma 5 del citato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità.

Ai sensi del comma 3 del citato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art.21

Welfare integrativo

Stanti le ridotte dimensioni dell'Ente e dell'organico non si prevede l'attivazione di iniziative di welfare integrativo.

Art.22

Salute e sicurezza sul lavoro

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del C.C.N.L. 21/05/2018, 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.

Art.23 Disposizione finale

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

Le disposizioni contenute in precedenti CCDI nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Allegati:

Allegato A – Scheda costituzione Fondo 2021

Allegato B – Scheda riparto Fondo 2021

Allegato C – Definizione procedure progressioni economiche

Per la parte pubblica:

Presidente Delegazione trattante – Dott. SALVATICO Fabrizio

Per la parte sindacale:

CISL Funzione Pubblica – GIORDANENGO Silvio

Dipendente comunale RSU -- DHO Enrico

P.O.L.A.

Piano Organizzativo

del Lavoro Agile

Decreto-Legge 19 maggio 2020, n. 34, art. 263 comma 4-bis

Il Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 “*Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*”, convertito con modificazioni con Legge 17 luglio 2020 n. 77, ha disposto all'art. 263 comma 4-bis che “*Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano”.*

Stante la normativa sopra richiamata, le parti non ritengono necessaria, ad oggi, l'adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) per il Comune di Roccaforte Mondovì.



SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER L'EROGAZIONE DELLE INDENNITÀ DI RISULTATO E PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (P.E.O.)

Le finalità e i principi della metodologia valutativa

Lo scopo del sistema di valutazione della performance è quello di esprimere un "valore" complessivo sulle modalità di esercizio del ruolo di "responsabile" di Servizio a cui compete l'attuazione di scelte gestionali allo scopo di realizzare le finalità istituzionali, sia nel rispetto degli indirizzi dell'Amministrazione che delle prescrizioni di legge e degli obblighi comportamentali.

In considerazione dell'ampiezza della "performance", intesa, sia come realizzazione di attività specifiche, sia come presidio di un ruolo di direzione, ai fini della valutazione, si prendono in considerazione diversi fattori che la compongono, con lo scopo di esprimerne il valore o di rilevarne le eventuali carenze, mediante l'utilizzo di diversi "ambiti di valutazione"

Gli ambiti della valutazione

Il processo valutativo si articola in quattro fasi, ciascuna delle quali prende in esame specifici "fattori":

1. **Fattori presupposto:** attengono ad aspetti che riguardano l'adempimento di obblighi ineludibili o l'assenza di condizioni che non consentono l'avvio del processo valutativo.
2. **Fattori premianti** che consistono nell'attribuzione di punteggi in ragione del conseguimento di risultati definiti mediante l'assegnazione di **obiettivi** distinti in tre diverse tipologie: generali, settoriali e individuali. A ciascuna di queste tipologie viene attribuito un "punteggio di incidenza", in funzione della specificità del ruolo assegnato al responsabile.
Il punteggio massimo attribuibile in questo ambito è comunque non superiore a 100 punti.
3. **Fattori di incremento** che hanno lo scopo di valorizzare l'esercizio di responsabilità o le attività di rilievo che siano state svolte per fronteggiare l'emergenza, l'urgenza o la carenza nell'utilizzo degli strumenti di programmazione.
Il punteggio massimo attribuibile è di 100 punti, con l'avvertenza che, in ogni caso la somma dei punteggi dei due fattori (sub 2) e 3)) non potrà superare il valore di 200.
4. **Fattori di riduzione** che esprimono una "valutazione di tipo oggettivo" sul comportamento del responsabile, con riferimento al clima di lavoro, ai doveri di ufficio, nonché agli effetti che questi possano determinare nel contesto organizzativo e sul funzionamento complessivo dell'Amministrazione.
Il valore della riduzione viene determinato in relazione alla gravità delle inadempienze e può variare fino ad annullare, nei casi più gravi, il punteggio conseguito nei precedenti fattori. --- solo a seguito di contestazione formale e tempestiva che consenta al responsabile di produrre osservazioni ----



1. I FATTORI PRESUPPOSTO

Hanno lo scopo di individuare quelle condizioni che, sia dal punto di vista etico o comportamentale, sia dal punto di vista oggettivo, non consentono l'avvio del processo valutativo, in quanto, a carico del soggetto valutato, si sono verificate situazioni particolarmente gravi che hanno determinato almeno una delle seguenti condizioni:

- a) Condanna definitiva per reati contro la pubblica amministrazione o per altri fatti da cui derivi danno all'immagine per l'amministrazione, il cui accertamento sia stato riconosciuto dal giudice competente
- b) Gravi e reiterate inadempienze relativamente alla prevenzione della corruzione o della trasparenza che abbiano dato luogo alla comminazione di sanzioni disciplinari
- c) Violazione relativa agli obblighi comportamentali che abbiano prodotto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale
- d) **Violazione delle disposizioni contenute nell'articolo 7 del d.lgs 165/2001, in materia di stipula di contratti di collaborazione (comma 5-bis, art. 7 del dlgs 165/2001)**
- e) **Media degli obiettivi conseguiti...**

La ricorrenza di almeno uno dei "fattori presupposto" viene equiparata, dal punto di vista retributivo, alla previsione contenuta nell'articolo 7, comma 5-bis del dlgs 165/2001, conseguentemente, al dipendente non può essere erogata la retribuzione di risultato. Inoltre, la stessa viene considerata quale "valutazione negativa" ai sensi e per gli effetti dell'articolo 3, comma 5-bis del decreto legislativo 150/2009.

2. I FATTORI PREMIANTI

Articolazione.

I fattori premianti si articolano in:

- a) **Obiettivi generali:** che riguardano l'attuazione delle **politiche complessive dell'ente** e degli **obiettivi trasversali**, ancorché con riferimento a specifici compiti da attribuire ai singoli responsabili in relazione al ruolo rivestito
- b) **Obiettivi settoriali:** sono riferiti al conseguimento delle funzioni attribuite alle strutture organizzative, anche con il riferimento a standard di servizi, dimensioni conseguite o al gradimento da parte dell'utenza
- c) **Obiettivi individuali:** Sono riferiti ai responsabili dei servizi in relazione al ruolo assegnato, con particolare riguardo a specifiche attività di tipo professionale o all'attuazione di specifici adempimenti.

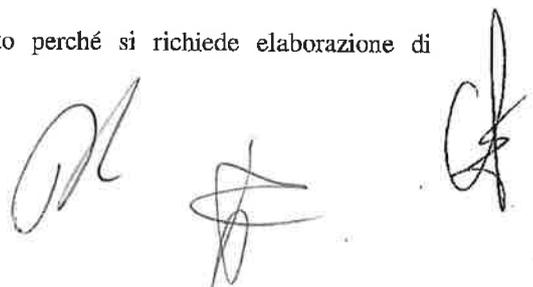
In conformità alla prescrizione contenuta nell'articolo 9, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 150/2009, gli obiettivi settoriali (b) debbono essere in numero prevalente.

La "pesatura" degli obiettivi

Al fine di assicurare omogeneità nella valutazione, a ciascun obiettivo viene attribuito un "indice di ponderazione" che ha il compito di esprimere il grado di complessità in relazione alle caratteristiche dell'obiettivo.

Il "l'indice di ponderazione" viene attribuito nella fase di assegnazione degli obiettivi in relazione alle seguenti caratteristiche:

- a) **complessità.** Con riferimento alla gravosità del compito perché si richiede elaborazione di informazioni



- b) **esposizione a rischio.** Con riferimento a eventuali specifiche responsabilità o esposizione a contenzioso
- c) **professionalità richiesta.** Con riferimento alle conoscenze necessarie per il conseguimento dell'obiettivo, in particolar modo a quelle di natura specialistica o settoriale.
- d) **Trasversalità.** Con riferimento ad eventuali altri settori coinvolti, sia per l'acquisizione di informazioni di rilievo, sia per la trasmissione a questi degli esiti dell'obiettivo, sia per l'attività di cooperazione intersettoriale
- e) **Impatto strategico.** Con riferimento all'importanza attribuita al conseguimento dell'obiettivo, anche ai fini dell'avvio di attività successive a questo direttamente collegate.
- f) **Innovatività.** Con riferimento al grado di innovazione, sia organizzativa, sia giuridica, sia procedurale, in relazione all'esigenza di aggiornamento o adeguamento delle prassi di lavoro
- g) **Esposizione a rischio corruttivo.** In relazione al grado di rischio attribuito al processo relativo nel piano anticorruzione
- h) **Gestione del trattamento dei dati.** In relazione al grado di impatto attribuito nel registro del trattamento dei dati
- i) **Interesse all'accesso.** In relazione alla numerosità o frequenza di richieste di accesso da parte di cittadini

La modalità di attribuzione del punteggio avviene assegnando a ciascuna delle **caratteristiche** una valutazione, scegliendo tra "alto", "medio" e "basso".

Conseguentemente, il peso viene attribuito secondo la modalità indicata nella tabella seguente:

Tipologia di obiettivo	punti
1) Se l'obiettivo non presenta alcuna valutazione "alto"	50
2) Se l'obiettivo presenta almeno una valutazione "alto"	70
3) Se l'obiettivo presenta almeno 3 valutazioni "alto" o quattro "medio"	90
4) Se l'obiettivo presenta almeno 3 valutazioni "alto" o 2 "alto" e 4 "medio"	100

3. I FATTORI DI INCREMENTO

Al fine di conseguire una valutazione che sia rispondente alle attività effettivamente svolte, il punteggio complessivo relativo ai "fattori premianti", di cui al punto precedente, può essere integrato con l'attribuzione di un punteggio "aggiuntivo" attribuito in relazione a particolari benefici per l'attività amministrativa o all'attuazione di attività, di particolare rilievo o impegno, non previste (né prevedibili) nella fase di programmazione

a. Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell'anno che non siano oggetto di programmazione	Fino a 10 punti
b. Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Fino a 20 punti
c. Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	Fino a 20 punti
d. Conseguimento di particolari e comprovati benefici per l'Amministrazione in termini di economie di spesa, maggiori entrate, miglioramento dei servizi, miglioramento dell'immagine dell'ente, non previsti nei documenti di programmazione	Fino a 30 punti
e. Attivazione di particolari sistemi di integrazione e cooperazione, all'interno dell'ente, con i cittadini, le imprese o le altre istituzioni che abbiano determinato significativi benefici, non previsti nei documenti di programmazione	Fino a 20 punti

Il punteggio dei "fattori di incremento" non può essere superiore a 100.

4. FATTORI DI RIDUZIONE

Al punteggio ottenuto dalla somma dei fattori premianti e dei fattori di incremento si applicherà un abbattimento nel caso in cui, nell'anno in esame, si siano verificate oggettive inadempienze o il mancato rispetto di obblighi comportamentali, le cui fattispecie sono elencate nella tabella seguente

1) Avere determinato un danno economico a causa di inerzia o inadempimento
2) Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: a) Risarcimento del danno b) Indennizzo c) Commissario ad acta d) Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art.2, comma 9, legge 241/1990) e) Interessi moratori
3) Mancata o incompleta attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa che siano state oggetto di specifiche contestazioni
4) Mancato o parziale rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 5, decreto legislativo 165/2001)
5) Mancato o inadeguato esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli standard qualitativi e quantitativi del settore di competenza (articolo 21, comma 1 bis)
6) Violazione degli obblighi prestazionali che abbiano determinato inadeguato o insufficiente rendimento (articolo 55 quater, f-quinquies)
7) inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies)
8) mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare , laddove si renda necessario (articolo 55 sexies, comma 3)
9) rilevi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti
10) indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa con le strutture dell'ente
11) mancata o inadeguata partecipazione alle fasi di programmazione, pianificazione e controllo
12) mancata o inadeguata integrazione con gli organi di indirizzo o con gli organismi di controllo interno
13) avere causato ingiustamente debiti fuori bilancio
14) inadeguatezza della valutazione dei propri collaboratori, a causa della mancata integrazione e omogeneizzazione o indifferenziazione immotivata dei giudizi espressi
15) Rilevi circostanziati e accertati da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio, per fatti ascrivibili al settore o al responsabile
16) Giudizi negativi espressi dagli utenti, in occasione di rilevazioni sul gradimento dei servizi per fatti ascrivibili al settore o allo stesso responsabile

Laddove un fattore ricorra, viene applicata una riduzione che, in relazione alla gravità che comporta, può avere un valore secondo la graduazione riportata di seguito

- Il fattore ricorre, ma non ha comportato conseguenze di rilievo per l'Amministrazione: da -1 a -5
- Il fattore ricorre e ha richiesto l'adozione di misure che hanno evitato l'insorgere di conseguenze per l'amministrazione (da -5 a -10)
- Il fattore ricorre e ha comportato conseguenze o disagi, pur se di gravità contenuta per l'Amministrazione (da -10 a -15)
- Il fattore ricorre e ha comportato conseguenze rilevanti per l'Amministrazione (da -15 a -30)
- Il fattore ricorre e ha comportato conseguenze gravi per l'Amministrazione (da -30 a -100)

5. L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

A ciascun responsabile di servizio viene attribuita la retribuzione di risultato in relazione al punteggio complessivo che si ottiene come segue:

- Punteggio per i fattori premianti (max punti 100)
- Punteggio per i fattori di incremento (max punti 100)
- Punteggio negativo derivante dall'applicazione dei fattori di riduzione
[Sottrazione del valore della lettera c) dalla somma dei punteggi di cui alle lettere a) e b)]

La retribuzione di risultato è riconosciuta ai responsabili di servizio che abbiano conseguito un punteggio complessivo superiore a **50**.

Coloro che riporteranno un risultato complessivo pari o inferiore a **40** non saranno ammessi all'attribuzione della retribuzione di risultato.

6. APPLICAZIONE DELLA RIDUZIONE E DEI PRESUPPOSTI PER FATTI PREGRESSI

Al fine di garantire equità nell'applicazione della valutazione, laddove si abbia notizia di situazioni e comportamenti di particolare rilevanza che rientrino tra quelli compresi nei "fattori presupposto" o nei "fattori di riduzione", per fatti accaduti nei cinque anni precedenti e per i quali risulti già effettuata la valutazione ed erogata la corrispondente retribuzione, si opera come segue:

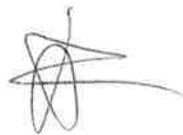
- a) Dal punto di vista retributivo si effettua il recupero delle somme corrisposte, nella misura prevista dalla metodologia, mediante la compensazione con le retribuzioni riconosciute dalle successive valutazioni, ancora non corrisposte
- b) Dal punto di vista disciplinare, se i fatti di cui si notizia fanno riferimento a situazioni avrebbero comportato una "valutazione negativa" ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis del decreto legislativo 150/2009, la valutazione viene rettificata in tal senso, anche ai fini delle conseguenze previste nell'articolo 55-quater, articolo 1, lettera f-quinquies del decreto legislativo 165/2001

7. LA SOSPENSIONE DELLA VALUTAZIONE

Laddove si abbia notizia dell'avvio di un procedimento disciplinare a carico del soggetto valutato, riferito a fatti relativi all'anno di valutazione, il processo valutativo viene sospeso fino alla conclusione del procedimento stesso e una volta riaperto si dovrà verificare, ai fini della valutazione, se ricorrano o meno i "fattori presupposto" o "di riduzione" indicati nella metodologia.

8. LA VALUTAZIONE NEGATIVA

Ai fini dell'applicazione della disposizione contenuta nell'articolo 3, comma 5-bis del decreto legislativo 150/2009, così come modificato e integrato dal dlgs 74/2017, per "valutazione negativa" si intende il conseguimento di un punteggio complessivo inferiore a **40**.



SCHEDA RIEPILOGATIVA

RESPONSABILE: _____

1) **Fattore premiante** (punteggio max:100)

	Punteggio totale conseguito
Obiettivi generali	
Obiettivi settoriali	
Obiettivi individuali	

2) **Fattore di integrazione**

		NOTE	PUNTEGGIO
a. Eventuali ulteriori attività prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	Fino a 10 punti		
b. Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Fino a 20 punti		
c. Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	Fino a 20 punti		
d. Particolari e comprovati benefici per l'Amministrazione in termini di economie di spesa, maggiori entrate, miglioramento dei servizi, miglioramento dell'immagine dell'ente	Fino a 30 punti		
e. Attivazione di particolari sistemi di integrazione e cooperazione, all'interno dell'ente, con i cittadini, le imprese o le altre istituzioni che abbiano determinato significativi benefici	Fino a 20 punti		

17) **Fattori di riduzione**

	Ricorrenza (sì/no)	note
1) Avere causato danno all'immagine dell'ente		
2) Avere determinato un danno economico a causa di inerzia o inadempimento		
3) Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: f) Risarcimento del danno g) Indennizzo h) Commissario ad acta i) Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art.2, comma 9, legge 241/1990)		
4) Mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa		
5) Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 5, decreto legislativo 165/2001)		
6) Mancato esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli standard qualitativi e quantitativi del		

settore di competenza (articolo 21, comma 1 bis)		
7) Violazione degli obblighi prestazionali che abbiano determinato insufficiente rendimento (articolo 55 quater, comma 2)		
8) inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies)		
9) mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare , laddove si renda necessario (articolo 55 sexies, comma 3)		
10) rilevi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti		
11) indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa		
12) mancata o inadeguata partecipazione alle fasi di programmazione, pianificazione e controllo		
13) mancata o inadeguata integrazione con gli organi di indirizzo o con gli organismi di controllo interno		
14) avere determinato debiti fuori bilancio		
15) inadeguatezza della valutazione di propri collaboratori, anche a causa della mancata differenziazione		
16) Rilevi da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio		
17) Giudizi negativi in occasione di rilevazioni sul gradimento dei servizi		
n. ricorrenze		

		Riduzione applicata
Il fattore ricorre, ma non ha comportato conseguenze di rilievo per l'Amministrazione	Da -1 a -5	
Il fattore ricorre e ha richiesto l'adozione di misure che hanno evitato l'insorgere di conseguenze per l'amministrazione	da -5 a -10	
Il fattore ricorre e ha comportato conseguenze o disagi, pur se di gravità contenuta per l'Amministrazione	da -10 a -15	
Il fattore ricorre e ha comportato conseguenze rilevanti per l'Amministrazione	da -15 a -30	
Il fattore ricorre e ha comportato conseguenze gravi per l'Amministrazione	da -30 a -100	

RIEPILOGO

Fattori premianti	
Fattori di incremento	
SOMMA (MAX 200)	
Fattori di riduzione	
TOTALE (in ogni caso il punteggio non potrà essere superiore a 200)	

Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 21 maggio 2018 (ALL. A)

DESCRIZIONE	IMPORTO
Risorse stabili	
(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018) - Come certificato dall'organo di revisione contabile	23.068,33
(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)	
(3a) INCREMENTO DI EURO 83,20 SU BASE ANNUA PER DIPENDENTE (IN SERVIZIO AL 31.12.2015) (ART. 67, C. 2, LETT. A)	582,40
(3b) DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI (ART. 67, C. 2, LETT. B)	195,70
(4) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	4.196,64
(5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165)	0,00
(6) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO	0,00
(7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO	0,00
(8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	
(9) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)	0,00
(10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI (Superamento limite Fondo 2016 dopo l'adeguamento)	
(11) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015	
TOTALE RISORSE STABILI	28.043,07
a) Risorse variabili soggette a limitazione	
(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1999-2001)	0,00
(13) RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997)	0,00
(14) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)	1.712,62
(15) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	0,00
(16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)	0,00
(17) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)	
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	0,00
(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI	0,00
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)	1.712,62
b) Risorse variabili non soggette a limitazione	
(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	0,00
(20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011)	0,00
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	3.779,00
(22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL	1.134,00
(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	2.135,96
(24) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)	0,00
(25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	0,00
(26) INCENTIVO PER POTENZIAMENTO RISCOSSIONE ENTRATE - (ART. 1, C. 1091, L. 145/2018)	0,00
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	7.048,96
TOTALE RISORSE VARIABILI	8.761,58
TOTALE	36.804,65
TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	28.977,89
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	33.200,00
FONDO LAVORO STRAORDINARIO	3.400,00
TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	65.577,89

Utilizzo del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 21 maggio 2018 (All. B)

DESCRIZIONE	IMPORTI
RISORSE STABILI	28.043,07
UTILIZZO FONDO STABILE	IMPORTI
Indennità di comparto	4.064,77
Costo progressioni orizzontali a regime	4.401,06
Costo progressioni orizzontali nuove	1.700,00
Indennità per personale asili nido	
Indennità ex VIII qualifica	
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	10.166,83
AVANZO FONDO STABILE	17.877,24
RISORSE VARIABILI	8.761,58
UTILIZZO FONDO VARIABILE - AVANZO FONDO STABILE	26.638,82
Incentivi per funzioni tecniche, ANPR	4.913,00
FONDO VARIABILE AL NETTO DELLE SPESE RISERVATE	21.725,82
Performance individuale	5.150,00
Performance organizzative	3.950,00
Indennità condizioni di lavoro (disagio e rischio per 230gg lavorativi per n. 2 operatori cat. E)	3.990,00
Indennità specifiche responsabilità	8.600,00
TOTALE UTILIZZI	21.690,00
AVANZO FONDO	35,82