



Comune di Galliciano Prov. Lucca

Via D. Bertini n. 2 – tel. 0583-73071 pec: comunegalliciano@postacert.toscana.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE GIURIDICA PER IL TRIENNIO 2021/2023

Il giorno quattordici (15) del mese di luglio dell'anno 2022, presso la sede del comune di Galliciano, ha avuto luogo l'incontro tra:

1) la delegazione trattante in rappresentanza dell'Ente, costituita con la deliberazione di giunta comunale n. 68 del 14/06/2018, nelle seguenti persone:

Presidente: Dott. Francesco Borghesi – segretario comunale

Componenti:

- Manuela Torelli – responsabile settore Finanziario
- Alessandro Bertoncini – responsabile settore Urbanistica – SUE – Manutenzione
- Francesca Biagioni – responsabile settore Lavori Pubblici
- Giuly Santino – responsabile settore Amministrativo

2) la Delegazione in rappresentanza della parte sindacale nelle seguenti persone :

RSU – Cosimini Clara

RSU – Lorenzini Christopher

RSU – Trusendi Annamaria

I sotto indicati rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del vigente CCNL

per CISL – Giulio Baldacci e ~~Massimo Petrucci~~

per CGIL – Sauro Bonaldi

per UIL Fpl - Giorgio Merlini e Lino Di Clemente

Visto il CCDI parte giuridica per il triennio 2021/2023, sottoscritto il 26/10/2021 presso il Comune di Galliciano;

Vista l'ipotesi di integrazione al suddetto CCDI parte giuridica per il triennio 2021/2023, sottoscritta in data 23/06/2022;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 93 del 14/07/2022 che autorizzava la delegazione trattante di parte pubblica alla firma definitiva dell'integrazione al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa 2021/2023 e all'utilizzo fondo risorse decentrate annualità 2022.

Le parti, dopo le verifiche di competenza, sottoscrivono il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito anche "CCDI") del comune di Galliciano – parte normativa per il triennio 2021/2023 in conformità all'ipotesi di integrazione sottoscritta in data 23/06/2022 come segue.

COMUNE DI GALLICANO
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2021 – 2023

PARTE I
RIPARTIZIONE RISORSE DECENTRATE - ANNO 2022

Articolo 1 - Ripartizione Fondo 2022 (art. 7 c. 4 lett. a)

1. Si dà atto che l'Amministrazione ha provveduto alla costituzione del Fondo 2022 con determina n. 746 del 23/06/2022, sulla base delle previsioni del CCNL del 21/5/2018 riguardante il comparto Funzioni Locali per il triennio 2016/2018 (art. 67), e in osservanza dei limiti previsti dall'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 e dalle precedenti leggi intervenute in materia.
2. In base a quanto previsto dall'art. 23, comma 2, Del D.lgs n.75 del 2017, il limite al trattamento del salario accessorio per l'anno 2022, da intendersi comprensivo sia delle voci riconducibili al "fondo", che delle retribuzioni corrisposte ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa, è quantificato in euro 188.353,49;
3. Conseguentemente, al netto delle risorse già destinate alle posizioni organizzative quantificate in euro 64.555,00, il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori di questo ente è quantificato in € 123.798,49, di cui destinato tutto a Risorse stabili, tenuto conto dell'incremento facoltativo per differenziali Posizioni Organizzative e Risultato quantificato per l'anno 2022 rispetto al quantificato per l'anno 2016.
4. In particolare le Parti, in osservanza tra l'altro di quanto previsto all'art. 68, c. 3 del CCNL, concordano che le risorse variabili di cui al precedente comma - escludendo dal totale le somme destinate agli incentivi per "funzioni tecniche" - siano destinate alla performance individuale; stabiliscono più complessivamente che le risorse disponibili, derivanti anche dagli incrementi contrattuali, siano destinate alla performance individuale.
5. Il fondo disponibile di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dal comma 3, art.68 del CCNL 21/05/2018, è destinato ai seguenti utilizzi:

Descrizione	2021
1 - Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1 – CCNL 21/5/2018 (utilizzi vincolati)	
2 - Risorse destinate agli istituti di cui art. 68, comma 2 e 3 – CCNL 21/5/2018	
a) Indennità varie: - Indennità condizione lavoro (ex rischio): € 2.880,00 - Indennità di turno, reperibilità art. 24 CCNL 14/09/2000: € 7.710,00 - Specifiche responsabilità art.70 quinquies c.1: € 8.850,00 - Specifiche responsabilità art.70 quinquies c.2: € 350,00 - Indennità servizio esterno art. 56-quinquies: - - Maneggio valori	
b) Progressioni Economiche Orizzontali (decorrenza anno 2021)	€ 6.000,00
c) Performance Organizzativa	€ 41.975,00
d) Performance individuale	€ 5.877,49
e) Progetti specifici e/o Piani di razionalizzazione spesa	-
f) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	50.156,00
g) Altri compensi (messi notificatori, Istat)	-
Totale destinazioni	123.798,49

6. Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità di cui al punto 1 e al punto 2 lettere a), b) e c) del comma 5 sono portate ad incremento della somma di cui al punto 2 lettera d) del medesimo comma. Diversamente, le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento al comma 5, lett. d), sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo; tale incremento ha natura "una tantum" e si concretizza in una implementazione delle risorse variabili.

COMUNE DI GALLICANO
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2021 – 2023

PARTE II

PREMESSA

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

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente C.C.D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato; esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate:

- dal D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017 ed in particolare l'art. 40;
- Dal 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;
- dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. n.125 in data 21/12/2010 e successive modifiche ed integrazioni.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

DURATA E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso ha validità triennale a decorrere dalla data di sottoscrizione.
3. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Art. 2

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA: SOGGETTI E MATERIE

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal C.C.N.L., tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) le RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra i quali è individuato il presidente, sono stati designati con deliberazione di Giunta comunale del 14/6/2018, n. 68, nei seguenti soggetti:
 - segretario comunale – presidente;
 - responsabili dei settori dell'ente, per le materie di competenza.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68 comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018 tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70 bis entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinquies entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24 comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art.18 comma 1, lett. H) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese;
- l) l'elevazione dei limiti in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53 comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del C.C.N.L. del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art.15 comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67 C.C.N.L. 21/05/2018;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art.56 sexies, nonché i criteri per la sua erogazione;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23 comma 8 in materia di turni di lavoro notturni.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art.3 OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sindacali, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione (negli enti con più di 300 dipendenti).

TITOLO III - ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 4 DISCIPLINA ORARIO DI LAVORO – RINVIO

1. Fermo restando i principi fissati nel CCNL 21/5/2018, la disciplina relativa all'orario di lavoro è stabilita con il Regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 77/2022.

Art. 5 REPERIBILITA'

1. Il servizio di reperibilità è effettuato tramite turno fisso di reperibilità a domicilio per i dipendenti indicati nel provvedimento istitutivo del servizio; deve essere garantita, nell'arco temporale annuale e giornaliero, nonché in occasione delle giornate di riposo settimanale (in caso di settimana corta), festive e delle festività infrasettimanali, la disponibilità di pronto intervento del personale in caso di situazioni di emergenza.
2. La reperibilità è remunerata con una indennità pari a € 12,00 per 12 ore al giorno; tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato ed è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, con la maggiorazione del 10%. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato o il posto oggetto dell'intervento nell'arco massimo di 30 minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di 6 volte in un mese, elevabile a ad un massimo di 12 volte, in ipotesi di carenza di organico; a tal fine, l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti volontari e fissa mensilmente i turni.
4. In caso di intervento operativo del dipendente, la prestazione sarà compensata con il pagamento delle ore straordinarie effettivamente svolte, ovvero, a richiesta del dipendente, con riposo compensativo.
5. Ai sensi dell'art. 24, comma 6, del CCNL del 21 maggio 2018, in caso di chiamata le ore di lavoro prestate vengono compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38 bis, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
6. Le aree di pronto intervento per servizi di emergenza, per le quali potrà essere istituito il servizio di pronta reperibilità, saranno individuate, su proposta del competente responsabile del servizio, dall'organo di governo dell'Ente.

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 6 INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività descritte nei seguenti commi.
3. Per le attività disagiate le parti condividono che sarà corrisposta la somma pari a € 3,00 lordi su base giornaliera, da erogarsi mensilmente al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
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.

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;

5

- 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, nonché i servizi di polizia mortuaria.

4. Per le attività esposte a rischio le parti condividono che sarà corrisposta la somma pari a € 3,00 lordi su base giornaliera, da erogarsi mensilmente al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, 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;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici e riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti.

5. Per le attività implicanti il maneggio di valori, effettuate dagli agenti contabili e dai sub agenti contabili a denaro, formalmente incaricati come previsto dal Regolamento di contabilità, l'indennità:

- è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività ed erogata annualmente in un'unica soluzione sulla base dei dati desunti da:

- dai rendiconti annuali resi dagli agenti contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;

- è stabilita, in misura forfettaria, in relazione alla media presunta dei valori mensili maneggiati, come segue:

- agente contabile addetto agli uffici demografici: € 1,23 giornaliero lordo;
- agente contabile addetto al servizio di polizia Locale: € 1,23 giornaliero lordo;
- economo: € 3,00 giornaliero lordo;

- è corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio.

Art. 7

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

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

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

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

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

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

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

6

8. I criteri per la determinazione della indennità – quantificata nell'importo massimo di € 1.500,00 - sono i seguenti:

Descrizione della specifica responsabilità	Compenso attribuibile
1. Capacità di svolgimento in autonomia di procedimenti plurimi e diversificati. 2. Responsabilità di istruttorie complesse. 3. Funzioni vicarie di responsabile del settore o coordinamento di dipendenti nell'ambito della struttura/settore.	Da un min. di € 500,00 a un max di € 1.500,00 1 = 500,00 1 e 2 = 1.000,00 1-2 -3 = 1.500,00

**Art. 8
ULTERIORI INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

1. L'indennità, nell'importo di € 350,00 annui lordi, è riconosciuta al personale non titolare di PO, per compensare:
 - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D attribuite con atto formale dell'ente, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ed ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - 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.
2. L'indennità di cui al comma 1 è frazionabile per mese nel caso di variazione dell'incarico in corso d'anno.

**Art. 9
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

1. Vengono di seguito richiamate le forme di incentivazione che, per espressa previsione di legge, consentono contrattualmente di attivare risorse da destinare al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane:
 - a) compensi per le funzioni tecniche ex art. 113 del D. Lgs. 50/2016 (codice dei contratti pubblici) con le modalità definite dallo specifico regolamento;
 - b) compensi per maggiori accertamenti IMU e TARI (art. 1, comma 1091, legge n. 145 del 2018);
 - c) compensi derivanti dalle risorse conseguenti i piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art.16 commi 4, 5 e 6 del D.L. 98/2011);
 - d) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
2. I compensi di cui al comma 1 non sono rilevanti ai fini del superamento del limite complessivo dell'ammontare delle risorse decentrate di cui all'art. 23, comma 2, del del D.Lgs. 75/2017.

TITOLO V – SISTEMA PREMIANTE

**Art. 10
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA**

1. Fermo restando tutti i principi fissati nel CCNL 21/5/2018, le procedure e i criteri per le progressione economiche orizzontali – oggetto di contrattazione nel precedente accordo decentrato integrativo – sono stabiliti nel regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale del 12/12/2019, n. 122.

PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

**Art. 11
SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE**

1. Il sistema di valutazione della performance è disciplinato nel Regolamento disciplinante il sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta comunale del 4/2/2021, n. 23.

Art. 12 CRITERI GENERALI PER LA PREMIALITA'

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

Art. 13 CRITERI GENERALI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

1. Il Comune promuove l'attivazione di sistemi di valutazione allo scopo di favorire la diffusione di comportamenti virtuosi orientati al corretto esercizio delle competenze e dei ruoli attribuiti e delle responsabilità connesse.
2. Il sistema di valutazione, definito in atti / regolamenti approvati dalla giunta comunale, e gli eventuali successivi aggiornamenti, tengono conto di ciascuna delle metodologie seguenti:
 - a) la valutazione delle performance dei responsabili di settore/servizio;
 - b) la valutazione della performance individuale dei dipendenti;
 - c) la valutazione di progetti specifici;
 - d) la valutazione ai fini della progressione economica.

Art. 14 CRITERI PER IL CONFERIMENTO E REVOCA DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono attribuiti con provvedimento del Sindaco, decorrono dalla data del conferimento dell'incarico di responsabilità, in base ai criteri generali fissati dall'Ente con il Regolamento per la disciplina delle posizioni organizzative, approvato con deliberazione di Giunta comunale del 16/05/2019, n. 51.

Art. 15 CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIPENDENTI

1. In conformità alle prescrizioni normative e nel rispetto degli accordi negoziali, il Comune riconosce a ogni dipendente la possibilità di concorrere alla ripartizione di somme specificamente destinate, a titolo di premialità, all'incentivazione della produttività.
2. Le somme richiamate al comma 1 sono erogate solo a seguito dell'effettivo conseguimento di risultati attesi, parametrando la valutazione complessiva del dipendente nella misura del 30% con riferimento agli obiettivi della performance organizzativa e, nella misura del 70%, con riferimento alla performance individuale.
3. Le risorse disponibili per la performance (organizzativa e individuale) sono assegnate ad ogni Responsabile di Settore sulla base delle risorse umane presenti nel settore al 31/12 dell'anno precedente, ed in funzione della categoria di appartenenza sulla base dei seguenti parametri:

Coefficiente assegnato alle categorie giuridiche: **C**

CAT. A/B1 = peso 0,75

CAT. B3 = peso 0,80

CAT. C = peso 0,90

CAT. D = peso 1

Esempio:

Settore

1 persona cat. B3 – 1 persona cat. C – 1 persona cat. D

$(1 \times 0,80) + (1 \times 0,90) + (1 \times 1) = 0,80 + 0,90 + 1 = 2,70$

Peso del settore = 2,70

Budget settore: **B** = (risorse disponibili performance/totale peso dipendenti dell'ente)*peso del settore.

4. All'interno del budget di settore come sopra individuato, sono assegnate, al **netto** della somma desinata alla differenziazione del premio individuale, sulla base della graduatoria formata in esito alla valutazione del personale, come risultante dalle relative schede di valutazione, mediante ripartizione proporzionale del budget stabilito, come segue:

- budget di settore: **X**
- sommatoria dei punteggi attribuiti a tutto il personale del settore: **Y** = punteggio finale complessivo riportato nelle schede di valutazione, dato dalla somma del punteggio per "apporto alla performance organizzativa" e punteggio per "competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi";
- valutazione individuale: **D** = punteggio conseguito dal singolo dipendente nella scheda di valutazione;
- valore-punto: **Z** = budget/sommatoria di tutti i punteggi attribuiti al personale del settore (X/Y);
- valore teorico del premio individuale: **T** = valore punto * punteggio attribuito al dipendente (Z*D);
- valore effettivo del premio individuale: **E** = valore teorico * coefficiente assegnato alla categoria giuridica di cui al precedente comma 3 (T*C).

Non concorre alla sommatoria di cui alla variabile Y (sommatoria dei punteggi attribuiti a tutto il personale del settore) il punteggio del personale che ha conseguito valutazione negativa (punteggio < 60 punti su 100) e che pertanto non dà luogo all'erogazione del premio per la performance.

5. La performance dei dipendenti si articola come segue:

a) performance organizzativa, a cui l'Ente destina la percentuale delle risorse definita con i criteri oggetto di contrattazione, cui concorrono tutti i dipendenti sulla base del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;

b) performance individuale, a cui l'Ente destina la percentuale delle risorse definita con i criteri oggetto di contrattazione, cui concorrono tutti i dipendenti sulla base delle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

6. La valutazione non viene effettuata se il periodo di effettivo servizio del dipendente valutato sia pari o inferiore a 3 mesi continuativi. Qualora il periodo di effettivo servizio del dipendente valutato sia superiore a 3 mesi ma inferiore o uguale a 6 mesi continuativi, ai fini della liquidazione della premio di performance, non si terrà conto né del punteggio relativo all'apporto alla performance organizzativa né di quello relativo all'apporto al raggiungimento degli obiettivi direzionali, in considerazione del periodo limitato della prestazione lavorativa resa.

7. In deroga a quanto previsto dal precedente comma 6, nei confronti del dipendente che abbia prestato servizio per un periodo superiore a 3 mesi ma inferiore o uguale a 6 mesi continuativi, ai fini della liquidazione del premio di performance, si terrà conto anche del punteggio relativo alla performance organizzativa e di quello relativo agli obiettivi direzionali qualora l'organo di valutazione abbia verificato e attestato un effettivo contributo al raggiungimento di tali obiettivi.

Art. 16

LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI TITOLARI DI PO

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

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

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

a) fattori presupposto: condizioni necessarie, relative alla insussistenza di situazioni patologiche riguardanti gravi inadempienze, condanne definitive o sanzioni disciplinari non lievi che non consentono l'avvio del processo valutativo

b) fattori premianti: attribuzione di punteggi in relazione al conseguimento degli obiettivi, sia trasversali, sia individuali, sia settoriali, assicurando la prevalenza di questi ultimi

c) fattori di integrazione: finalizzati all'eventuale riconoscimento di valore ad attività impreviste e gravose che non siano state inserite nel piano delle performance e che abbiano comportato particolare impegno o conseguito significativi vantaggi per l'Amministrazione.

d) fattori di riduzione: consistenti nella riduzione del punteggio ottenuto con i punti precedenti qualora si riscontrino, in modo oggettivo, inadempienze, mancato rispetto degli obblighi di trasparenza, mancata attuazione di prescrizioni in ordine alla regolarità amministrativa, ecc.

4. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato, si moltiplicherà – per ciascun Responsabile di settore – il punteggio complessivo risultante dalla scheda di valutazione, su base %, all'importo massimo del risultato individuale, pari al 25% dell'indennità di posizione. L'importo complessivo da erogare a titolo di indennità di risultato dovrà comunque consentire il rispetto del limite di spesa previsto all'art. 23, comma 2, del D.L. n. 75/2017; in caso contrario si procederà a una proporzionale riduzione degli importi dell'indennità di risultato.

Art. 17

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DI PROGETTI SPECIFICI

1. Il Comune ha facoltà di definire progetti di miglioramento dei servizi e di incentivazione della produttività dell'ente cui fare corrispondere specifici compensi destinati esclusivamente ai dipendenti che abbiano prestato effettivo servizio ai fini della realizzazione degli obiettivi previsti nel progetto.

2. I progetti di miglioramento sono definiti preventivamente dall'amministrazione mediante una dettagliata declinazione dei seguenti elementi:

a) data di inizio e conclusione;

b) modalità di attuazione;

c) aspettative di risultato;

d) risorse umane individuate;

e) stima delle ore di lavoro richieste.

3. Le "aspettative di risultato" debbono essere espresse mediante l'utilizzo di indicatori da cui si evinca in beneficio apportato all'amministrazione utilizzando almeno uno dei seguenti criteri:

a) privilegiare l'innovazione (proporre cioè qualche cosa che attualmente non viene fatto);

b) non essere recupero di arretrato o comunque non recupero di arretrato imputabile all'operatività dello stesso ufficio;

c) essere preferibilmente di natura interfunzionale

d) migliorare significativamente la qualità complessiva del servizio offerto dall'ufficio verso il cliente esterno-interno;

4. I progetti potranno avere anche carattere intersettoriale; in tal caso dovranno essere predisposti dai dirigenti interessati. Affinché un progetto possa essere definito intersettoriale, dovrà prevedere il coinvolgimento di almeno due settori.

5. Le somme di cui al comma 1 confluiscono, d'intesa con le organizzazioni sindacali, nel fondo destinato al miglioramento dei servizi ai sensi dell'art.67, comma 5, lettera b) del CCNL del 21/5/2018.

6. L'ammontare delle somme richiamate nel presente articolo è ripartito tra i dipendenti che effettivamente abbiano preso parte ai progetti, nel rispetto dei seguenti criteri:

7. Gli obiettivi di miglioramento e/o sviluppo vengono graduati dal Nucleo di Valutazione in termini priorità secondo apposita matrice di valutazione.

All'interno di tale matrice i fattori considerati riguardano:

a) Benefici economici interni ed esterni = peso relativo 10%

b) Incremento di produttività / efficienza interna = peso relativo = 15%

c) Incremento di qualità del servizio al cliente esterno ed interno = peso relativo 20%

d) Complessità del progetto = peso relativo 15%

e) Intersettorialità = peso relativo 20%

f) Coerenza con gli indirizzi dell'Amministrazione = peso relativo 20%

Per ogni fattore considerato il Direttore e/o il NdV (ove esistente) esprimerà una valutazione che può essere graduata da 0 a 5.

8. Per valorizzare l'apporto a progetti trasversali e non penalizzare contemporaneamente la struttura nella realizzazione dei propri obiettivi di performance, è necessario definire in sede di programmazione:

- a) l'ammontare di budget di ore stimate necessarie alla realizzazione dei progetti trasversali;
- b) la realizzazione di "contenitori" di progetto appositamente denominati "Collaborare per realizzare" dove sono quantificati gli sforzi che il singolo settore mette a disposizione della realizzazione di progetti di altri settori;
- c) l'importo massimo percepito da ciascun partecipante al progetto, verrà definito in fase di stesura del progetto stesso
- I progetti vengono suddivisi per fasce di valutazione a seconda del punteggio attribuito dal Nucleo di Valutazione come segue:
- Fascia A: 100% oltre 90 punti attribuiti
 - Fascia B: 75% da 70 al 89 punti attribuiti
 - Fascia C: 50% sotto i 69 punti attribuiti

Art. 18
DIFFERENZIAZIONE PREMIO INDIVIDUALE

1. I dipendenti che conseguono, in base al sistema di valutazione dell'Ente, le valutazioni più elevate (in misura superiore a 95/100 o equivalente) deve essere attribuita una maggiorazione, in aggiunta al premio individuale di cui all'art.68, comma 2, del CCNL.
2. La misura della maggiorazione di cui al comma 1 è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e può essere attribuita nella quota massima del 15% del personale dipendente, da arrotondarsi per eccesso e tenendo conto degli eventuali pari merito.

Art.19
COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO PER L'ANNO 2022

1. Con il presente CCDI le parti prendono atto della costituzione del fondo per l'anno 2022, come da allegato A) al presente accordo, che ne costituisce parte integrante e sostanziale e ne approvano l'utilizzo delle relative somme come da allegato B), anch'esso parte integrante e sostanziale del presente CCDI, dando atto delle finalizzazioni di tali somme al miglioramento della produttività nonché al riconoscimento e valorizzazione della professionalità e del merito.

Art. 20
TRASFERIMENTO AL SERVIZIO ASSOCIATO DI POLIZIA LOCALE

1. Le parti prendono atto della necessità di destinare una quota del fondo delle risorse decentrate dell'anno 2021 per la corresponsione dei premi legati alla performance del personale assegnato al servizio associato di Polizia Locale della Media Valle del Serchio. Tale importo confluisce, insieme ad analoghi trasferimenti da parte del fondo degli altri comuni appartenenti alla suddetta gestione, in un unico budget finalizzato alla corresponsione dei premi legati alla performance del personale assegnato al servizio stesso.

TITOLO VI - FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art. 21
FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

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

Art. 22
DISPOSIZIONE FINALE

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

Firmato:

Francesco Borghesi

Manuela Torelli

Alessandro Bertoncini

Francesca Biagioni

Giuly Santino

Clara Cosimini

Cristopher Lorenzini

Annamaria Trusendi

Giorgio Merlini

Lino di Clemente

Giulio Baldacci

Massimo Petrucci

Sauro Bonaldi