

Accordo - CCDI normativo 2023/2025

L'anno duemilaventitrè, il giorno ventotto del mese di dicembre, alle ore 10,40 e ss., come da convocazione prot. n. 8852 del 22.12.2023, sono presenti:

- D.ssa Rosa Randazzo - Segretario Comunale Presidente delegazione Parte Pubblica
- Geom. Antonino Manfrè Componente
- Geom. Antonino Geraci RSU CGIL
- Sig.ra Li Puma Leonarda RSU CGIL

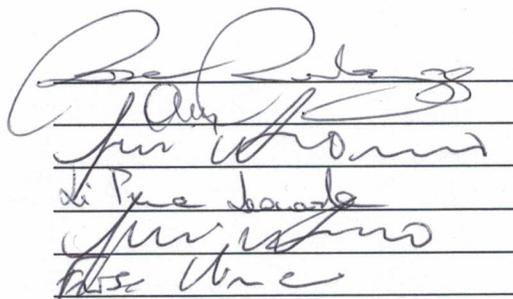
Per le OO.SS. Territoriali regolarmente invitate sono presenti:

- Sig. Vincenzo Frisco delegato Segreteria Provinciale CISL - FP
- Il Geom. Antonino Geraci delegato Segreteria Provinciale CGIL - FP

Il Presidente apre la seduta ringraziando i presenti e passa all'esame del punto dell'ODG. Si dà lettura del contratto collettivo decentrato integrativo, di cui all'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della Giunta Municipale n. 112 del 21 dicembre 2023. Richiama l'accordo di preintesa sottoscritto in data 21/12/2023. Successivamente, le parti procedono alla sottoscrizione dell'CCDI integrativo dell'Ente 2023/2025.

Alle ore 11,35 la seduta è chiusa.
Letto, confermato e sottoscritto

D.ssa Rosa Randazzo
Geom. Antonino Manfrè
Geom. Antonino Geraci
Sig.ra Li Puma Leonarda
Geom. Antonino Geraci
Vincenzo Frisco



The image shows five handwritten signatures in black ink, each written over a horizontal line. The signatures are: 1. A large, stylized signature of Rosa Randazzo. 2. A signature of Antonino Manfrè. 3. A signature of Antonino Geraci. 4. A signature of Li Puma Leonarda. 5. A signature of Vincenzo Frisco.



Comune di Resuttano
Piazza Vittorio Emanuele III, 1
93010 Resuttano (CL)
protocollo@pec.comune.resuttano.cl.it

Oggetto: Composizione delegazione trattante.

Relativamente all'incontro sindacale convocato per oggi 28 dicembre 2023, si comunica che, per questa segreteria provinciale, in assenza del segretario generale o dei componenti della segreteria provinciale, viene delegato il Sig. Antonino Geraci già componente RSU di codesto Ente.

Caltanissetta 28 dicembre 2023

FP CGIL
Il Segretario Generale
Angelo Polizzi

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Angelo Polizzi', is written over a light-colored rectangular background.

Delega sottoscrizione ccdi



Simonetta Franzone <simonettafranzone@gmail.com>

A: vincenzofrisco@alice.it;

27/12/2023 11:37 AM



1

Si delega il Sig. Frisco Vincenzo n.q. di RSU eletto nella lista CISL Fp alla sottoscrizione del CCDI, la stessa fissata per il 28.12.2023 alle ore 10.30.

La segretaria territoriale Cisl Fp
AG - CL - EN
Simonetta Franzone

Comune di Resuttano
Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
TRIENNIO 2023-2025

Accordo definitivo sottoscritto nella contrattazione decentrata integrativa del 28 dicembre 2023



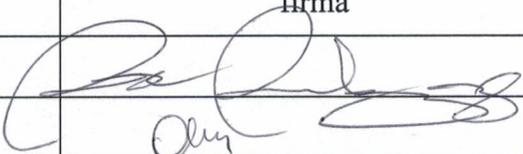
Sommario

Premessa.....	4
Art. 1. Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo 4	
Art. 2. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e definizione della misura percentuale della maggiorazione e della quota di personale secondo il comma 4 dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022.....	4
Art. 3. Definizione delle procedure per le progressioni economiche	5
Art. 4. Individuazione dei criteri generali per la sua attribuzione e delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018	5
Art. 5. Criteri generali per la sua attribuzione e delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2022	6
Art. 6. Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2022;.....	7
Art. 7. Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per rinvii di specifiche leggi	9
Art. 8. Elevazione della misura e dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL 21.5.2018.....	9
Art. 9. Correlazione tra i compensi aggiuntivi e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ... 10	
Art. 10. Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro	10
Art. 11. Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 2022	11
Art. 12. Individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.....	11
Art. 13. Elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 2022	11
Art. 14. Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 del CCNL 2022	12
Art. 15. Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi	12
Art. 16. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ. 12	
Art. 17. Valore dell'indennità di funzione e criteri per la sua erogazione	12
Art. 18. Individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (buono pasto) del CCNL 2022 art. 7, comma 4, let. aa) CCNL 16.11.2022	13
Art. 19. Facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno in giornata festiva infrasettimanale	14
Art. 20. Destinazione di una quota parte del rimborso spese per notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria in favore dei messi notificatori.....	14
Art. 21. Utilizzo dei risparmi	14
Art. 22. Tempi e modi della contrattazione	14
Art. 23. Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del presente contratto.....	15
Art. 24. Efficacia	15
Art. 25. Disposizioni finali	15



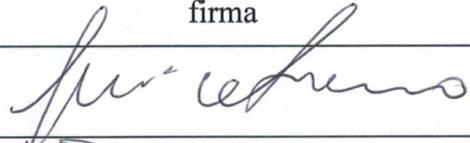
L'anno **duemilaventitre**, il giorno **ventotto** del mese di **dicembre**, alle ore dieci e minuti quaranta e seguenti presso l'ufficio del Segretario Comunale del Comune di **Resuttano** si è riunita la:

1. Delegazione di parte datoriale:

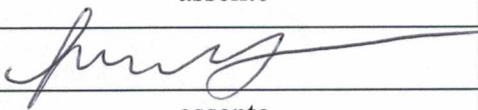
carica	nominativo	firma
Presidente	Rosa Randazzo	
Componente	Antonino Manfrè	
Componente	Antonio Cicero	assente

2. Delegazione di parte sindacale, così composta:

a. Rappresentanti Sindacali Unitari:

carica	nominativo	firma
RSU Presidente	Antonino Geraci	
RSU	Leonarda Li Puma	
RSU	Moscato Maria	assente

b. Rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 16.11.2022

carica	nominativo	firma
CISL FP	Vincenzo Frisco - Delegato	
CSA RAL		assente
FP CGIL	Antonino Geraci - Delegato	
UIL FPL		assente

Premessa

L'articolo 7, comma 4, del CCNL 16.11.2022, nel disciplinare le relazioni sindacali ed i poteri della contrattazione collettiva decentrata integrativa, alla lett. a), stabilisce, che sono oggetto di contrattazione collettiva i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo.

Rilevato, pertanto, che oggetto della contrattazione è, dunque, la determinazione dei criteri per ripartire e destinare le risorse, che, come tali, non necessitano della preventiva definizione specifica della quantificazione del fondo, l'efficacia della cui costituzione discende dall'approvazione ed efficacia del bilancio di previsione, alla quale non può condizionarsi né l'avvio delle trattative, né la stipulazione del CCDI, dal momento che detta approvazione potrebbe avvenire in là nel corso della gestione finanziaria, tale da determinare ritardi nella stipulazione del CCDI sì da renderlo inefficace e, comunque, esporre l'Amministrazione a rilievi da parte dell'Amministrazione finanziaria in sede ispettiva e a responsabilità contabili.

Acclarato, per altro, che ai sensi dell'articolo 1346 del codice civile che "*L'oggetto del contratto deve essere possibile, lecito, determinato o determinabile*"; nel caso di specie, la disciplina contrattuale prima citata "*determina*" l'oggetto nella definizione dei criteri per ripartire e destinare le risorse, le quali, quindi, non costituiscono elemento dell'incontro di volontà tra le parti.

Considerato che, in ogni caso, è possibile determinare successivamente l'esatta portata dell'applicazione dei criteri concordati, una volta definita la consistenza effettiva del fondo.

Si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1. Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

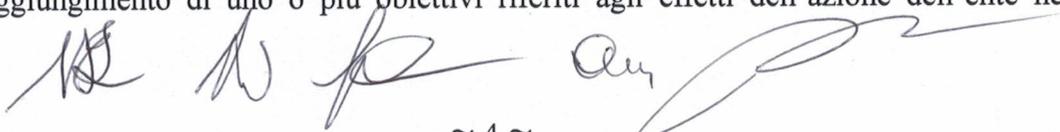
art. 7 comma 4 let. a) CCNL 16.11.2022

1. Annualmente la parte Datoriale trasmette alla parte Sindacale, preventivamente al negoziato, proposta di ripartizione annuale delle risorse del salario accessorio tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL e dal presente CCDI, secondo lo schema di cui all'**allegato A**.
2. I valori relativi alla indennità legate ai giorni di presenza sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori o inferiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.
3. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, nel rispetto dell'art 8, c 4 del CCNL 16.11.2022.

Art. 2. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e definizione della misura percentuale della maggiorazione e della quota di personale secondo il comma 4 dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022

art. 7 comma 4 lett. b), ae) CCNL 16.11.2022

1. I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance nonché la definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) del CCNL 16.11.2022 e della quota limitata massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita, tenuto conto della correlazione tra l'effettiva erogazione e il raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo



complesso, oggettivamente misurabili, vengono stabiliti nel Regolamento approvato con delibera di Giunta Comunale n. 72 del 29/09/2023 (Allegato B).

Art. 3. Definizione delle procedure per le progressioni economiche

art. 7, comma 4, lett. c) CCNL 16.11.2022

1. Le procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree nei limiti di quanto previsto all'art. 14 comma 2 lettere a), b), d), e), f) e g) del CCNL 16.11.2022 vengono stabilite nell'Allegato C.

Art. 4. Individuazione dei criteri generali per la sua attribuzione e delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018

art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 16.11.2022

1. L'ente corrisponde un'unica "**indennità condizioni di lavoro**" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. S'intendono **fattori rilevanti di disagio**, quelli derivanti da 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 e/o tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo differenziata rispetto a quella di altri dipendenti con analoghe mansioni.
3. In sede di prima applicazione vengono individuati i seguenti profili professionali comportanti attività lavorative disagiate tenendo conto delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'ente e del settore di attività nonché la misura economica lorda giornaliera dell'indennità di cui al presente articolo commisurata entro i valori minimi e massimi stabiliti dal vigente CCNL:

Tipologia	Profili professionali	Valori giornalieri
Diversa articolazione dell'orario di lavoro rispetto agli altri dipendenti.	Ausiliario del Traffico	Almeno € 2,00
Svolgere attività di servizio in giornata di riposo settimanale o festivo.		
Stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale.		
Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività.		
Disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi necessari al funzionamento del servizio ovvero frazionamento dell'orario (spezzato)	Autista scuolabus	Almeno € 2,00
Svolgimento attività multidisciplinari – attività multisettoriali		Almeno € 1,50

4. S'intendono **fattori rilevanti di rischio** quelli che comportano una continua e diretta esposizione a rischio pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale:
5. In sede di prima applicazione vengono individuati i seguenti profili professionali comportanti attività lavorative rischiose tenendo conto delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'ente e del settore di attività nonché la misura economica lorda giornaliera

~ 5 ~

dell'indennità di cui al presente articolo commisurata entro i valori minimi e massimi stabiliti dal vigente CCNL:

Tipologia	Profili professionali	Valori giornalieri
Rischi derivanti dall'essere esposto a vernici, resine, catrami, bitumi, lavori di manutenzione.		
Rischi derivanti dalla conduzione abituale di automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.		
Rischi derivanti dalla cottura e trasformazione dei cibi, nonché utilizzo di arnesi e attrezzature potenzialmente pericolosi (decespugliatore, motosega, smerigliatrice, ecc...), che possono arrecare nocumento al personale preposto all'utilizzo.	Operai manutentori	Almeno € 2,00
Rischi di carattere igienico-sanitario.		
Rischi derivanti dai continui spostamenti effettuati in autonomia connessi a prestazioni lavorative effettuate all'esterno, con particolare riferimento alle notifiche di atti entro il territorio comunale, sia in centro abitato che nelle contrade.		
Rischi specifici connessi all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.	Custodi/addetti pulizie	Almeno € 2,00

6. Viene individuato come **fattore implicante maneggio valori** l'essere adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. L'erogazione avviene sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi singolarmente dagli Agenti Contabili in sede di Conto Giudiziale di cui all'art. 139 del D.Lgs. n. 147/2016.
7. In sede di prima applicazione vengono individuati i seguenti profili professionali comportanti attività lavorative implicanti il maneggio di valori tenendo conto delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'ente e del settore di attività nonché la misura economica lorda giornaliera dell'indennità di cui al presente articolo commisurata entro i valori minimi e massimi stabiliti dal vigente CCNL:

incarico	misura	Valori giornalieri
Agente contabile	maneggio di importo annuo complessivo fino ad euro 2.500	Almeno € 1,00
	maneggio di importo annuo da euro 2.501 a 3.500	Almeno € 2,00
	maneggio di importo annuo oltre euro 3.501	Almeno € 3,00

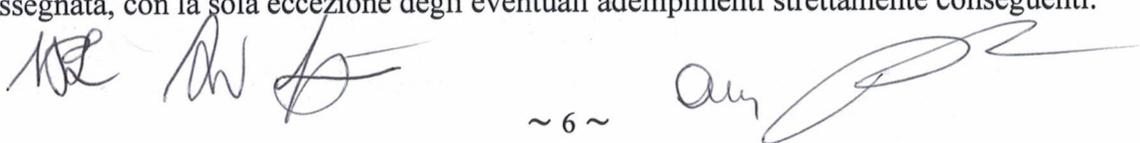
8. L'individuazione dei dipendenti che hanno svolto le attività in parola, nonché l'erogazione della relativa indennità viene definita annualmente a seguito di apposita comunicazione/attestazione dei rispettivi incaricati di E.Q..

Art. 5. Criteri generali per la sua attribuzione e delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2022

art. 7, comma 4, lett. e) CCNL 16.11.2022

- Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria o straordinaria in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri previsti dal vigente CCNL.
- La prestazione lavorativa come sopra individuata s'intende svolta in servizio esterno, dando conseguentemente luogo al riconoscimento della relativa indennità, al personale che, durante un turno di lavoro, presta servizio esterno per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera assegnata, con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente conseguenti.

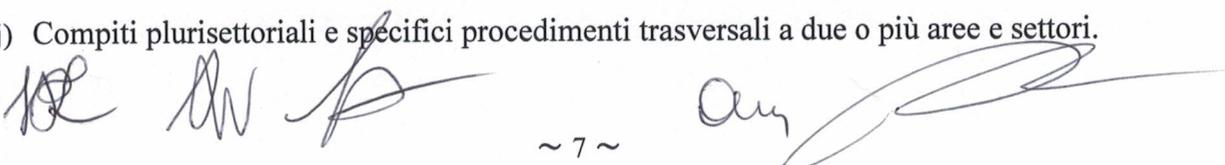
~ 6 ~



3. Nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o per la fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra l'intera durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata in relazione all'arco temporale di effettivo svolgimento della stessa prestazione lavorativa resa nei servizi esterni, come di seguito stabilito.
4. Le parti concordano che l'importo da erogare sarà così previsto:
 - a) servizio espletato in esterno per tutto l'orario di lavoro: Euro 6,00;
 - b) servizio espletato in esterno per almeno il 60% dell'orario di lavoro: Euro 3,00;
5. Al personale che svolge attività esterna in misura inferiore al 60% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
6. L'indennità viene corrisposta sulla base di un'attestazione della E.Q., inviata all'ufficio del personale, contenente l'asseverazione delle condizioni previste dai commi del presente articolo, la percentuale di attività svolte all'esterno e le giornate lavorate.
7. Tale indennità potrà essere elevata con il finanziamento degli incentivi derivanti dai proventi di cui agli artt. 142 e 208 CdS, previa redazione di apposito progetto da sottoporre in contrattazione decentrata.

Art. 6. Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2022;
art. 7, comma 4, lett. f) CCNL 16.11.2022

1. Per Specifiche Responsabilità si intendono l'espletamento di specifici compiti, attribuiti con atto formale, per:
 - a) Direzione, ovvero coordinamento di un Servizio o di procedimenti complessi in piena autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) Coordinamento di funzioni e servizi in capo all'Area/Settore in caso di assenza o impedimento dell'incaricato di E.Q..
 - c) Tutoraggio o coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore area contrattuale.
 - d) Svolgimento di funzioni e compiti nell'ambito di diversi Aree/Settori dell'Ente e/o che comportano assunzione diretta di responsabilità.
 - e) Particolari responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasica.
 - f) Attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area contrattuale (ovvero dello stesso profilo).
 - g) Responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni.
 - h) Punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi.
 - i) Deleghe di firma e/o di funzione.
 - j) Compiti plurisettoriali e specifici procedimenti trasversali a due o più aree e settori.



2. La locuzione “specifiche responsabilità” non coincide con “responsabilità del procedimento”, pertanto non è sufficiente l’assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve premiare chi è maggiormente esposto, con la propria attività, ad una specifica responsabilità rispetto a soggetti della medesima area contrattuale o profilo professionale. Deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un particolare spessore, con contenuti significativi e qualificanti, formalmente affidati, che impongono anche la assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
3. L’Organo politico in sede di direttive alla delegazione trattante, propone annualmente il budget complessivo da assegnare all’istituto delle specifiche responsabilità.
4. L’individuazione e l’attribuzione della specifica responsabilità, competenza esclusiva degli incaricati di E.Q. ovvero, per specifiche tematiche, dell’organo politico, deve tener conto delle attività d’istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all’area contrattuale di appartenenza.
5. L’attribuzione della specifica responsabilità è preceduta, in sede di prima applicazione della presente piattaforma, da una conferenza dei soggetti competenti, finalizzata alla individuazione degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. L’incaricato di E.Q. verifica al termine di ogni anno, prima dell’eventuale rinnovo dell’incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l’attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo. L’incaricato di E.Q. dovrà richiedere la convocazione della predetta conferenza nel caso in cui intenda rimodulare in aumento o in diminuzione i responsabili dei servizi individuati.
6. La presente indennità verrà riproporzionata in dodicesimi qualora il lavoratore risulti assente dal lavoro (non considerando le ferie, i congedi di maternità/paternità, nonché ulteriori prerogative indicate espressamente dalla legislazione e dalle vigenti norme contrattuali) in maniera continuativa oltre un mese all’anno.
7. Tenuto conto che tutte le unità di personale inquadrato nell’area dei funzionari e della E.Q. presenti in dotazione organica risultano già incaricate di posizioni di lavoro di elevata responsabilità di cui all’art. 16 del CCN 16.11.2022, per cui rispetto al numero dei servizi ed alla mole e complessità delle attività da svolgere, appare necessario creare un sistema che responsabilizzi direttamente anche il personale delle aree inferiori, fermo rimanendo che ciascun incarico dovrà essere adeguatamente motivato dai suddetti incaricati di E.Q. e dovranno essere specificati i particolari compiti assegnati al personale che comportano assunzione diretta di responsabilità.
8. Qui di seguito le parti individuano i seguenti criteri per l’attribuzione dell’indennità e le seguenti misure:

Specifiche Responsabilità derivanti da	Indennità annua lorda
compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell’amministrazione in digitale (D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD)	Almeno 350,00 €
compiti legati all’attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679)	Almeno 350,00 €
compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi	Almeno 350,00 €
compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale	Almeno 350,00 €
essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	Almeno 350,00 €
compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione	Almeno 350,00 €
incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...)	Almeno 350,00 €
addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico (URP) ed ai formatori professionali	Almeno 350,00 €
personale addetto ai servizi di protezione civile	Almeno 350,00 €
esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	Almeno 350,00 €
esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs. 31 marzo 2023 n. 36	Almeno 350,00 €
essere Responsabile di uno o più servizi	Almeno 350,00 €

9. L'importo dell'indennità riferita al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ viene mantenuto in 3.000 euro annui lordi, fatta salva l'eventuale elevazione in sede di utilizzo annuale.
10. La misura dell'indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
 - a) determinazione del budget complessivo da parte dell'Organo politico in sede di direttive che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto.
 - b) l'incaricato di E.Q. entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento attesta e trasmette, all'Ufficio preposto alla gestione giuridica del personale, l'avvenuto svolgimento della specifica responsabilità precedentemente attribuita;
 - c) ripartizione del budget assegnato al comma 8 ovvero, in caso di somme incapienti, in modo proporzionale.
11. Le specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.

Art. 7. Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per rinvii di specifiche leggi

art. 7, comma 4, lett. g) CCNL 16.11.2022

1. Le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 16.11.2022, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.
2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dal presente Contratto decentrato integrativo ovvero da corrispondenti disposizioni di legge e Regolamenti ove previsti.
3. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati - subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del Responsabile del Settore/Area interessato.

Art. 8. Elevazione della misura e dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL 21.5.2018

art. 7, comma 4, lett. i) e k) CCNL 16.11.2022

1. L'istituzione del servizio di **pronta reperibilità** per le aree di pronto intervento è disposto dall'Ente secondo le proprie esigenze.
2. Ciascun dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Per comprovate, specifiche e motivate esigenze indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 volte per un numero massimo di 2 mesi all'anno, previa informativa alle Organizzazioni Sindacali.
3. La misura dell'indennità di cui al comma 1 dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018, fino a 6 volte al mese viene mantenuta in euro 10,33 oltre 6 viene elevata a 12,00 euro, frazionabili secondo le vigenti norme contrattuali, e comunque fatta salva una diversa indicazione in sede di utilizzo annuale.
4. Su indicazione della parte datoriale, l'istituto della pronta reperibilità viene riconosciuta a:
 - a) Personale con funzione di ufficiale di stato civile;



appositamente individuati e inseriti in turni mensili o plurimensili resi pubblici e affissi in luogo ben visibile nonché sul sito istituzionale dell'Ente e comunque secondo la regolamentazione vigente nell'Ente.

5. La liquidazione dell'indennità del presente articolo avverrà su base semestrale.

Art. 9. Correlazione tra i compensi aggiuntivi e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

art. 7, comma 4, let. j) CCNL 16.11.2022

1. La retribuzione di risultato spettante agli incaricati di Incarichi di E.Q. sarà oggetto di riduzione nel caso in cui, nell'anno di valutazione della performance, tali dipendenti abbiano percepito ai sensi della specifica disciplina vigente, altri compensi tra quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, in modo esemplificativo e non esaustivo dall'art. 20 del CCNL 2022, secondo lo schema riportato nella tabella seguente (*i risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di Incarichi di E.Q.*):

Compensi art. 20 del CCNL 2022 calcolati al lordo degli oneri a carico dell'Ente				Percentuale di abbattimento risultato	
fino a			€ 6.000	0%	
da	€ 6.001	a	8.000	3%	
da	€ 8.001	a	€ 10.000	5%	
oltre	€ 10.001			7%	

Art. 10. Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

art. 7, comma 4, let. m) CCNL 16.11.2022

1. Le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
- 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.
 - 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.
 - L'Amministrazione si impegna 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.
 - Le parti sindacali s'impegnano a collaborare con L'Amministrazione per la sensibilizzazione dei lavoratori sul tema della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e sull'elezione/designazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Ove richiesto ricevono informazioni generali (organigramma e organizzazione sicurezza, ambienti di lavoro, piani formativi, sorveglianza sanitaria, ecc...).
 - Su richiesta, le parti si incontrano per verificare le iniziative assunte e per avanzare specifiche proposte ovvero per adottare specifiche misure, a tal fine l' A.C., previa formale istanza della RSU o delle OO.SS. rende disponibile per la consultazione in azienda il DVR;

Art. 11. Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 2022

art. 7, comma 4, let. o) CCNL 16.11.2022

1. Le parti concordano che il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente, non titolare di incarico di E.Q., che può confluire nella banca delle ore è pari al 10% dell'orario contrattuale settimanale rapportato all'intero anno.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta volontaria del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo sopra stabilito, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
3. In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario previamente autorizzate dalla competente E.Q. di appartenenza, entro il limite massimo del budget annuo assegnato.
4. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. La fruizione del riposo compensativo dovrà comunque essere compatibile con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 12. Individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

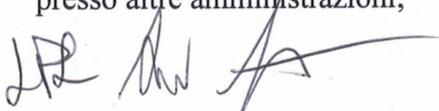
art. 7, comma 4, let. p) CCNL 16.11.2022

1. L'Ente, secondo quanto disciplinato con propri atti organizzativi, ha previsto un orario di lavoro articolato su cinque giorni (7,30-14,15) con un rientro pomeridiano (15,00-17,30), fatti salvi i servizi che per la loro natura necessitano di una diversa articolazione giornaliera e oraria.
2. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei titolari di incarichi di E.Q., particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dal turno pomeridiano.
3. 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 posticipare/anticipare l'orario di entrata e di uscita di 30 minuti, nell'orario antimeridiano e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con l'incaricato di E.Q.; della flessibilità può usufruire anche il personale a tempo parziale.
 - b) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico;
 - c) sono esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi incaricati di E.Q. (es: polizia municipale; operai in squadra,)
 - d) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

Art. 13. Elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 2022

art. 7, comma 4, let. r) CCNL 16.11.2022

1. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, viene elevato fino a ulteriori 6 mesi nei seguenti casi:
 - a) dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;



- b) dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- c) dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni;
- d) comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati, individuate dall'ente, previa informativa ai soggetti sindacali secondo quanto indicato all'art. 4 c. a del CCNL 16.11.2022.

Art. 14. Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 del CCNL 2022

art. 7, comma 4, let. s) CCNL 16.11.2022

1. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente incaricato di E.Q. riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 190 ore, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.
2. Eventuali somme residue derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario dell'anno precedente, accertate a consuntivo, verranno utilizzate per impinguare, di anno in anno, le risorse variabili del fondo come previsto all'art. 79 c. 2 let. d) del CCNL 16.11.2022.

Art. 15. Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

art. 7, comma 4, let. t) CCNL 16.11.2022

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sull'organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che potranno avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

Art. 16. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

art. 7, comma 4, let. v) CCNL 16.11.2022

1. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ nel rispetto di quanto previsto all'art. 17 commi 4 e 5 del CCNL 16.11.2022 vengono stabiliti nel regolamento approvato con delibera di Giunta Comunale n. 71 del 29/09/2023 (**Allegato D**).

Art. 17. Valore dell'indennità di funzione e criteri per la sua erogazione

art. 7, comma 4, let. w) CCNL 16.11.2022

1. Il personale destinatario dell'indennità di cui al presente articolo è individuato da parte di personale incaricato di EQ mediante atto formale motivato delle specifiche responsabilità connesse al grado ed al ruolo rivestito 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 nell'ambito del budget economico annuale destinato.

2. L'importo dell'indennità riferita al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ viene mantenuto in 3.000 euro annui lordi, fatta salva l'eventuale elevazione in sede di utilizzo annuale.
3. Le parti concordano che l'indennità di funzione per la polizia municipale, in relazione al grado rivestito, alle responsabilità connesse al ruolo ed alla peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali, ambientali dell'ente viene riconosciuta nella seguente misura:

Area Istruttori	anzianità fino al 5° anno	800 €
	anzianità dal 6° all'11° anno	1.200 €
	anzianità dal 12° al 17° anno	1.500 €
	anzianità dal 18°	1.700 €

4. La presente indennità verrà riproporzionata in dodicesimi qualora il lavoratore risulti assente dal lavoro (non considerando le ferie, i congedi di maternità/paternità, nonché ulteriori prerogative indicate espressamente dalla legislazione e dalle vigenti norme contrattuali) in maniera continuativa oltre un mese all'anno.
5. L'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione o revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento, con riferimento al grado ed al ruolo rivestiti dal dipendente interessato.
6. L'Ente propone annualmente, la determinazione del budget in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto.
7. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza.
8. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza dell'incaricato di E.Q. della Polizia Municipale, ovvero, per specifiche tematiche, dell'organo politico, mediante determina di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale. Il soggetto che l'ha attribuita verifica al termine di ogni anno il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
9. La misura dell'indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
 - d) determinazione del budget complessivo da parte dell'Organo politico in sede di direttive che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto.
 - e) l'incaricato di E.Q. entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento attesta e trasmette, all'Ufficio preposto alla gestione giuridica del personale, l'avvenuto svolgimento della specifica responsabilità precedentemente attribuita;
 - f) ripartizione del budget assegnato al comma 3 ovvero, in caso di somme incipienti, in modo proporzionale.

Art. 18. Individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (buono pasto) del CCNL 2022 art. 7, comma 4, let. aa) CCNL 16.11.2022

1. Nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 35 del CCNL 16.11.2022, vengono di seguito individuate le particolari figure professionali che possono collocare la pausa per la consumazione del pasto, di durata non inferiore a 30 minuti, all'inizio o alla fine di ciascun turno di

lavoro/prestazione lavorativa in presenza di attività obbligatorie per legge ovvero in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi:

- attività di protezione civile prestate in caso di emergenza
- attività di vigilanza e di polizia municipale per attività prestate in occasioni particolari (ad es. turno 18-24, ecc...)

Art. 19. Facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno in giornata festiva infrasettimanale

art. 7, comma 4, let. ac) CCNL 16.11.2022

1. È riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d), del CCNL 16/11/2022. Il recupero dovrà essere effettuato entro 15 gg. dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata, nei tempi concordati con il relativo incaricato di E.Q.

Art. 20. Destinazione di una quota parte del rimborso spese per notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria in favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022, parte variabile, per essere finalizzata all'erogazione in favore dei messi notificatori.
2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 60% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avviene in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria.

Art. 21. Utilizzo dei risparmi

1. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance del medesimo anno a cui le economie si riferiscono. Le economie sulla distribuzione dei premi legati alla performance confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.
2. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

Art. 22. Tempi e modi della contrattazione

1. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal 1 gennaio 2023.
2. I contenuti del presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

3. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sulla applicazione di clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per la attivazione del contratto decentrato di interpretazione autentica, per come disciplinato dai CCNL.

Art. 23. Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del presente contratto

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 24. Efficacia

1. Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.

Art. 25. Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Misure, valori, criteri, procedure, limiti e quant'altro stabilito nel presente contratto decentrato potrà essere modificato e/o aggiornato in sede utilizzo annuale, con esclusivo riferimento all'anno di riferimento.
3. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione o disapplicazione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di CCNL.
4. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.



ALLEGATO A

proposta di ripartizione delle risorse del salario accessorio tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL relativa all'anno _____ nel rispetto di criteri, misure e modalità previste nel Contratto decentrato integrativo già sottoscritto.

Destinazioni	percentuale o valore assoluto	Note
indennità condizioni di lavoro , destinate a remunerare lo svolgimento di attività:		art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL del 16.11.2022
a) disagiate <i>profili professionali....</i>		
b) esposte a rischi e pericolose o dannose per la salute		
c) implicanti il maneggio di valori		
indennità di turno		art. 30 del CCNL del 16.11.2022
indennità di reperibilità		art. 24 del CCNL del 21.05.2018
compensi per attività prestata in giorno festivo		art. 24 c. 1 del CCNL del 14.9.2000
indennità per specifiche responsabilità		art. 84 del CCNL 16.11.2022
indennità di funzione per il personale della polizia municipale		art. 97 del CCNL 16.11.2022
indennità di servizio esterno per il personale della polizia municipale		art. 100 del CCNL 16.11.2022
compensi previsti da disposizioni di legge: <i>Specificare disposizione di legge e relativo importo</i>		art. 80 c. 2 let. g) del CCNL 16.11.2022
Compensi ISTAT		art. 70-ter del CCNL 21.05.2018
Compensi ai messi notificatori		art. 54 del CCNL 14.9.2000
Differenziali stipendiali per progressione economica all'interno dell'area da attivare nell'anno in corso e finanziate con risorse stabili.		art. 14 del CCNL 16.11.2022
premi correlati alla performance organizzativa		
premi correlati alla performance individuale		almeno il 30% delle risorse del fondo indicate dall'articolo 67, comma 3, del CCNL 21.05.2018, con esclusione delle lettere c), f), g)
TOTALE ripartizione		



COMUNE DI RESUTTANO

Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta



REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 29/09/2023

Am
[Signature]

Indice

PREMESSA

Titolo I - Principi generali

Art. 1 – Finalità e Principi

Art. 2 – La misurazione e valutazione della performance

Art. 3 - Il Nucleo di Valutazione/Organismo Indipendente di Valutazione

Titolo II – Il ciclo delle performance

Art. 4 – Il ciclo di gestione della performance

Art. 5 – Pianificazione e programmazione

Art. 6 - Gli Obiettivi

Art. 7 - Relazione sulla performance

Titolo III – Le posizioni organizzative/Aree elevata qualificazione

Art. 8 – Criteri fondamentali per l'individuazione delle aree di Elevata Qualificazione

Art. 9 - Indennità di risultato

Titolo IV- Valutazione della performance e sistema premiale

Art. 10 – La valutazione della performance organizzativa

Art. 11 - La valutazione della performance individuale

Art. 12 - -Gli esiti della valutazione

Art. 13 – Procedura di conciliazione

Art. 14 - La misurazione e la valutazione della performance individuale delle E. Q.

Art. 15 - La procedura di valutazione dei dipendenti

Art. 16 - Budgetizzazione delle risorse destinate alla premialità

Art. 17 - Valutazione della performance e valorizzazione del merito

Art. 18 - Disposizioni finali

Allegati

– scheda di valutazione della performance organizzativa

– scheda di autovalutazione

– scheda di valutazione delle performance aree Elevata Qualificazione

– scheda di valutazione dipendenti



REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI RESUTTANO

PREMESSA

Ai sensi del D.Lgs 150/2009 e s.m.i., ciascuna amministrazione pubblica è tenuta alla misurazione della performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle U.O. o aree di responsabilità ed ai singoli dipendenti, ai fini del miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché della crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti, in un quadro di pari opportunità di trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate. A tal fine ciascuna amministrazione è tenuta ad approvare, previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione / OIV, il sistema di misurazione e valutazione della performance (di seguito SMVP), quale documento alla base dell'intero ciclo della performance dell'Ente. Il presente regolamento intende implementare i criteri di misurazione e la chiarezza espositiva dei temi inerenti al ciclo della performance, anche nel quadro del nuovo ciclo di pianificazione integrata introdotto con l'adozione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) (ai sensi del D.L. 80/2021 convertito in L.113 del 6 agosto 2021, e dei regolamenti approvati con DPR n.81/2022, e con DPCM n. 132/2022) quale documento unico che sviluppa in chiave sistemica la pianificazione delle attività dell'Ente.

TITOLO I

PRINCIPI GENERALI

Art. 1 – FINALITA' E PRINCIPI

1. Il Comune di Resuttano, in coerenza con le disposizioni del D. Lgs 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i. e le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, adotta il presente Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance ai fini del miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla P.A. e della crescita delle competenze professionali dei propri dipendenti attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione di premi correlati alla performance riscontrata.
2. Il sistema è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi pubblici e alla crescita della professionalità all'interno della pubblica amministrazione, a tale scopo sono individuati i seguenti strumenti prioritari:
 - la definizione del ciclo di gestione della performance, per migliorare la capacità di selezione degli obiettivi prioritari, ai quali vengono destinate le risorse (budget) e viene orientata l'attività (obiettivi strategici ed operativi);
 - l'individuazione di misuratori dell'attività (indicatori e target), per verificarne il risultato;
 - la valorizzazione del merito individuale, in relazione al contributo assicurato per il raggiungimento degli obiettivi e la differenziazione dei risultati nella valutazione;
 - la trasparenza del sistema: devono essere resi pubblici gli obiettivi, gli andamenti gestionali, la valutazione dei risultati dell'organizzazione e delle posizioni organizzative.
3. Il rispetto delle disposizioni del presente regolamento è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance, e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi apicali.
4. Il sistema di misurazione e valutazione della performance viene adottato ed aggiornato previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione (o OIV) ed è pubblicato nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale, così come i principali atti inerenti al ciclo della performance, ai sensi della normativa vigente.



Art. 2 - La misurazione e la valutazione della performance

1. Con il termine performance si intende il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Ente e, in definitiva, alla soddisfazione dei bisogni della collettività. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'eventuale attribuzione della retribuzione di risultato rapportata agli obiettivi perseguiti, nel rispetto delle pari opportunità e dei principi di trasparenza e di accountability dell'azione amministrativa.

2. Il Comune è tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità indicate nel presente regolamento.

3. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

a) dal Nucleo di Valutazione/Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito NdV/OIV), cui compete la misurazione e valutazione della performance della struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei responsabili delle posizioni organizzative e della conseguente attribuzione dell'indennità premiale;

b) dai Responsabili delle Posizioni Organizzative/ E.Q., ai quali compete la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, ai fini della progressione economica nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti;

c) dai cittadini o dagli altri utenti finali (stakeholders) nella misura in cui sono chiamati ad esprimersi in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'Amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis del D.Lgs 150/09 e .s.m.i..

4. Il procedimento di valutazione si fonda sul principio della diretta conoscenza tra valutatore e valutato nonché sulla partecipazione di quest'ultimo al procedimento di valutazione.

Art. 3 - Il Nucleo di Valutazione/Organismo Indipendente di Valutazione

1. Le norme sulla composizione, la disciplina e il funzionamento del Nucleo di Valutazione sono contenute nel "Regolamento Nucleo di Valutazione".

2. Il NdV/OIV in base alle risultanze del controllo di gestione ed alle relazioni finali presentate dai Responsabili di Settore , procede alla misurazione ed alla valutazione della performance di cui all' art. 2 comma 3 lett a). La valutazione dei titolari di P.O. / E.Q. viene completata una volta che gli stessi avranno effettuato la valutazione dei rispettivi collaboratori.

3. Al NdV/OIV sono inoltre ascritte le seguenti funzioni:

- la verifica dell'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento, segnalando alla Giunta Comunale la necessità di adottare eventuali azioni correttive, ai fini del raggiungimento di quanto previsto.

- La validazione della Relazione sulla performance ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e s.m.i.

- La verifica tesa ad accertare che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

- La verifica dei contenuti della Relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione sui risultati dell'attività svolta ai fini dell'attuazione del PTPCT, che il RPCT è tenuto a presentare, entro il 15 dicembre di ogni anno al Sindaco e per conoscenza al Nucleo di valutazione (o OIV).



- La graduazione delle singole Posizioni Organizzative, ogni qualvolta si rende necessario per variazioni del funzionigramma, ai sensi del relativo Regolamento adottato dall'Ente.

TITOLO II

IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Art. 4 – Il ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo precedente, il Comune sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance che assicura il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, e si articola nelle seguenti fasi:

- a) pianificazione e programmazione attraverso la definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi in base ai relativi indicatori di misurazione tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella Relazione annuale sulla performance;
- b) monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi;
- c) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- e) rendicontazione dei risultati al Sindaco, alla Giunta Municipale, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni ed agli stakeholders mediante pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Art. 5 – Pianificazione e programmazione

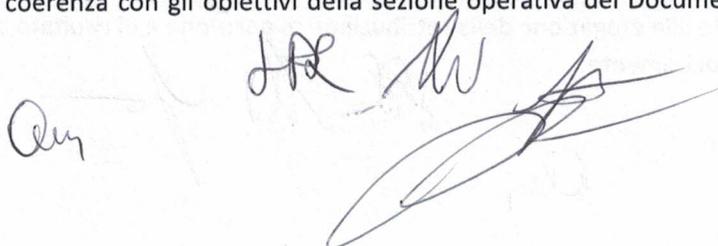
1. La Giunta Comunale adotta, di norma entro 30 gg. dall'approvazione del bilancio, la programmazione degli obiettivi (ex Piano della Performance), quale corrispondente Sezione (Performance) del PIAO, previo il parere del Nucleo di Valutazione (o OIV).
2. La programmazione annuale della Performance contiene per ogni obiettivo operativo gli indicatori ed i target che devono essere raggiunti in coerenza con gli obiettivi strategici generali. Ad ogni risultato atteso viene attribuito un punteggio differenziato in funzione della sua rilevanza e in considerazione del carattere sfidante e della complessità dell'obiettivo.
3. In caso di mancata adozione del PIAO è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai responsabili delle posizioni organizzative che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Art. 6 - Gli Obiettivi

1. Gli obiettivi, sono definiti su base triennale dalla Giunta Municipale, dopo avere sentito il Segretario Generale e i Responsabili delle aree di E.Q. Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione, gli obiettivi devono comunque essere definiti in accordo con il principio della continuità dell'azione amministrativa.

Essi si articolano in:

- obiettivi strategici, che identificano, in coerenza con le linee programmatiche di mandato e con gli indirizzi definiti dal DUP, le priorità strategiche dell'Amministrazione in relazione alle attività e ai servizi erogati e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini;
- obiettivi operativi declinati in coerenza con gli obiettivi della sezione operativa del Documento Unico di Programmazione.



2. Gli obiettivi assegnati, nel rispetto delle previsioni dettate dall'articolo 5 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i , devono essere:

- rilevanti e pertinenti;
- specifici e misurabili;
- tali da determinare miglioramenti significativi, in particolare per gli effetti esterni;
- riferibili ad un arco temporale predeterminato;
- confrontabili con il trend dell'ultimo triennio riscontrati nell'Ente e/o in altre amministrazioni analoghe, e correlati alle risorse disponibili.

3. L'assegnazione degli obiettivi è condizione per la effettuazione della valutazione e per la erogazione delle incentivazioni legate alla performance. Per eventuali attività gestite in forma associata sono assegnati specifici obiettivi comuni agli enti interessati.

Art. 7 – La Relazione sulla performance

1. La Relazione sulla performance è predisposta dalla Giunta Comunale, di norma entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento del ciclo delle performance, sulla base delle relazioni di autovalutazione fornite dai responsabili delle aree- titolari di posizioni organizzative e della valutazione espressa dal Nucleo di Valutazione, secondo le seguenti finalità:

- a) evidenziare, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse;
- b) evidenziare gli eventuali scostamenti (positivi e negativi) delle performance complessive e rispetto ai target fissati in sede di programmazione;
- c) evidenziare, in un'ottica di accountability i principali risultati, di effettivo interesse per il cittadino- utente, conseguiti dall'Amministrazione ai fini di una chiara comprensione dei piani di miglioramento intrapresi nel corso dell'esercizio in esame.

TITOLO III

LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE/AREE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

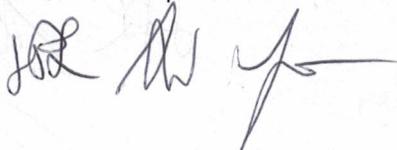
Art. 8 - Criteri fondamentali per l'individuazione delle aree di posizione organizzative/aree di elevata qualificazione

1. L' area delle posizioni organizzative, che dal 1° aprile 2023, ai sensi del CCNL FL 16 novembre 2022, è automaticamente inquadrata nell'area delle Elevate Qualificazioni, in quanto strettamente connessa allo svolgimento:

- a) di funzioni di direzione di strutture apicali caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Art. 9 - Indennità di risultato

1. L'indennità di risultato è una voce retributiva non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative e, più precisamente:



punteggio inferiore a 70 non dà luogo all'indennità di risultato;
punteggio totale da 70 a 80 punti: 15% della indennità di posizione;
punteggio totale da 81 a 90 punti: 20% della indennità di posizione;
punteggio totale da 91 a 100 punti: 25% della indennità di posizione.

2. L'erogazione di tale indennità avviene, a seguito di valutazione annuale effettuata dal Nucleo, con decreto del Sindaco, in relazione agli obiettivi assegnati.

3. Nell'ipotesi di conferimento di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, al lavoratore è attribuito - nell'ambito della retribuzione di risultato e in rapporto alla durata dell'incarico medesimo - un ulteriore importo non superiore al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'Ente tiene conto, compatibilmente con le risorse disponibili, del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, oltre che del grado di conseguimento degli obiettivi.

TITOLO IV VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E SISTEMA PREMIALE

Art. 10 – Valutazione della performance organizzativa

1. La performance organizzativa è il contributo che l'organizzazione nel suo complesso apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni della collettività

2. In linea generale, la "performance organizzativa" viene misurata e valutata rispetto agli obiettivi definiti nei documenti di programmazione con riferimento all'Ente nel suo complesso ed alle unità organizzative in cui si articola, in conformità a quanto stabilito dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. ed alle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

3. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa sono pertanto strettamente correlate al ciclo della pianificazione dell'ente e, in particolare, agli obiettivi definiti nei principali documenti di programmazione.

Art. 11 - Valutazione della performance individuale

1. Attraverso la misurazione della performance individuale e si valuta il contributo individuale al raggiungimento della performance organizzativa dell'Ente; tale valutazione è improntata alla valorizzazione ed allo sviluppo delle competenze e della professionalità, alla funzione etica, nonché al senso della responsabilità propria del servizio per la collettività.

2. Essa definisce le modalità di misurazione e valutazione delle performance del Segretario generale (se svolge attività gestionali); dei responsabili delle posizioni organizzative, e dei dipendenti non titolari di p.o.

Art. 12 - Gli esiti della valutazione

1. Il valutatore comunica ai valutati i risultati della misurazione ed il conseguente esito della valutazione la valutazione, con conseguente sottoscrizione della scheda di valutazione da parte del valutato e del valutatore.

2. il documento contenente la proposta di valutazione è consegnata alle P.O. le quali potranno richiedere, entro 10 gg, il riesame della valutazione, fornendo adeguata documentazione a supporto.

3. A conclusione dell'iter di valutazione, La proposta è trasmessa al Sindaco il quale, entro i successivi 10 gg., si determina sulla stessa, accogliendola integralmente o con le modifiche che motivatamente riterrà di apportare.

4. Il Responsabile di P.O trasmette la valutazione ai dipendenti, i quali potranno richiedere alla stessa P.O, entro 10 gg, il riesame della valutazione, fornendo adeguata articolazione controdeduttiva, sulla quale, entro i successivi 10gg., il titolare di P.O. può confermare la propria valutazione o procedere alla revisione della valutazione operata, dandone comunicazione all'interessato.



5. Sulla base degli esiti delle valutazioni sono ripartite le incentivazioni della performance, con riferimento in primo luogo alla indennità di risultato dei titolari di P.O/ E.Q., nonché alla produttività del personale ed agli altri istituti previsti dal legislatore nazionale e dai contratti collettivi.

6. Degli esiti delle valutazioni si tiene conto nelle progressioni economiche, nelle progressioni di carriera, nell'attribuzione degli incarichi di responsabilità e nel conferimento degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa. Inoltre, degli eventuali esiti negativi della valutazione si può tener conto in sede di accertamento delle responsabilità dirigenziali e disciplinari.

7. Non si dà corso alla erogazione di alcuna indennità a coloro ai quali siano state irrogate nell'anno di valutazione sanzioni disciplinari superiori che abbiano comportato la sospensione dal servizio, anche cautelare. Nel caso di condanne penali non si dà corso alla erogazione della indennità relativamente all'anno della condanna.

8. Non si dà corso alla erogazione delle indennità per segretari, posizioni organizzative e dipendenti che nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo superiore a 6 mesi e/o siano entrati in servizio da meno di 120 giorni (o 4 mesi di calendario).

Art. 13 - Procedura di conciliazione

In merito al rispetto delle modalità della valutazione i dipendenti possono attivare, mediante richiesta motivata, una procedura di conciliazione ai fini della verifica della correttezza dell'applicazione del sistema di valutazione. Il valutato può presentare la richiesta al NDV. Entro dieci giorni dalla comunicazione del risultato della richiesta di revisione. Laddove ritenuta ammissibile la richiesta, il NdV/OIV convoca il valutatore per verificare la fondatezza dei motivi ivi indicati e, una volta effettuate le necessarie verifiche, entro 30 giorni dalla ricezione dell'istanza ne comunica l'esito all'interessato. In qualsiasi caso il NdV/OIV non potrà "sostituirsi" al valutatore nel processo valutativo in caso di richiesta da parte del valutato di rivisitazione della valutazione effettuata. Tale procedura è finalizzata alla soluzione di eventuali situazioni di conflitto insorte tra valutato e valutatore, così da prevenire un possibile contenzioso in sede giurisdizionale.

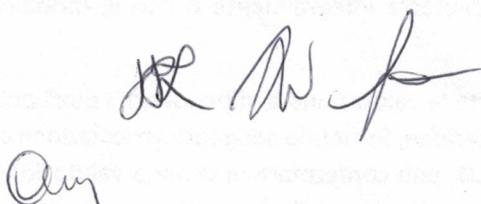
Art. 14 - La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di incarichi di E.Q.

1. Essa è' collegata (vedi scheda allegata):

- a) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi attinenti alla propria area di responsabilità;
- c) alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate, inclusa la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	30
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	40
LE COMPETENZE PROFESSIONALI MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	30
	100

2. Al termine della valutazione delle performance generali dei responsabili delle aree, il NdV/OIV informa il Sindaco degli esiti dell'attività svolta e può proporre eventuali azioni correttive e/o di miglioramento del sistema.

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are three distinct signatures at the top, and one larger, more stylized signature below them on the left side.

Art. 15 - La procedura di valutazione dei dipendenti

1. Sulla base dei criteri generali stabiliti per la valutazione della performance individuale si applica ai dipendenti, per quanto non diversamente di seguito precisato, il modello precedente descritto per i responsabili delle posizioni organizzative, semplificato e diversificato tra le aree (vedi schede allegate)
2. Le schede, con la valutazione delle performance individuali dei collaboratori di ogni funzionario responsabile di Settore organizzativo, sono compilate al termine dell'esercizio, sono controfirmate dall'interessato per presa visione e sono trasmesse per conoscenza al NdV/OIV.

Art. 16 - Budgetizzazione delle risorse destinate alla premialità

1. La Giunta comunale definisce le priorità e i criteri generali per l'allocazione delle risorse finanziarie – da effettuarsi in sede di formazione del bilancio di previsione – al fine di garantire l'armonia tra gli obiettivi previsti dal Programma di mandato e quelli legati all'attività istituzionale del Comune e la coerenza fra il ciclo di programmazione strategica e il ciclo di programmazione finanziaria.
2. Le risorse annuali dell'Ente a disposizione per l'incentivazione della performance individuale per i dipendenti (raggiungimento obiettivi e comportamenti organizzativi), sono definite nell'ambito del fondo complessivo previsto dal CCNL vigente per il personale dipendente del comparto (quota complessivamente destinata alla produttività).
3. Le risorse annuali dell'Ente a disposizione per l'incentivazione della performance individuale per i responsabili delle posizioni organizzative, sono definite nell'ambito del fondo per le Posizioni organizzative (quota complessivamente destinata nel bilancio alla retribuzione di risultato).

Art. 17 – Valutazione della performance e valorizzazione del merito

1. La crescita professionale dei dipendenti si sviluppa tenendo conto del merito.
2. Costituiscono strumenti premiali i seguenti istituti economici di natura incentivante: il bonus annuale delle eccellenze, qualora istituito; il premio annuale per l'innovazione; le progressioni economiche; le progressioni di carriera; l'attribuzione di incarichi e di responsabilità; l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale;
3. Nelle progressioni economiche e nelle progressioni di carriera nonché nell'attribuzione di incarichi e responsabilità, costituiscono titolo le valutazioni conseguite negli ultimi tre anni.

Art. 18 – Disposizioni finali

1. Il presente regolamento entrerà in vigore dopo che sarà divenuta esecutiva la deliberazione con la quale è stato approvato.
2. Il presente regolamento sostituisce, integra ed abroga le precedenti regolamentazioni che disciplinano l'ordinamento degli uffici e dei servizi, con esso incompatibili.
3. Il presente regolamento costituisce appendice del regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi e sostituisce integralmente quelli precedentemente in vigore.

Am

JAR *W* *S*

[Large signature]

**REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI
RESUTTANO ALLEGATI COMUNE DI RESUTTANO**

ALLEGATI

SCHEMA SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA [Relazione sulla performance]
Grado di attuazione dei programmi e connessi impatti sui bisogni.
Attuazione di piani, programmi e indirizzi impartiti dall 'Amministrazione. Grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi.
Stato di salute dell'amministrazione.
<ul style="list-style-type: none">• Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini e stakeholder anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;• Efficienza nell'impiego delle risorse;• Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;• Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità da realizzarsi attraverso schede che evidenzino gli ambiti e i livelli di miglioramento.
Confronti con la performance organizzativa di altre amministrazioni.

The image shows three handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is 'JPR', the middle one is 'M. F.', and the one on the right is 'A. G.'.

COMUNE DI RESUTTANO
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI CALTANISSETTA
(schema- tipo) SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE

AL NUCLEO DI VALUTAZIONE/OIV
AL SEGRETARIO COMUNALE
SEDE

Il/la sottoscritto/a: nella qualità di Responsabile del Settore ... relaziona sinteticamente sui risultati dell'attività svolta durante l'esercizio finanziarioin ossequio alle norme del D.Lgs n. 150/2009 e successive modifiche ed integrazione, nonché del sistema di misurazione e valutazione (firma) delle performance e dei CCNLL

Risorse finanziarie: quelle assegnate al Settore
Risorse umane: quelle assegnate al Settore
Valutazione sull'andamento delle attività e sui punti di forza e di crisi/debolezza con particolare riferimento agli obiettivi assegnati ed ai target previsti
Gli indirizzi espressi dall'Amministrazione con le specifiche direttive assegnate al Settore, sono stati attuati nei termini seguenti:
Attività ed iniziative volte a motivare, valorizzare i collaboratori, considerando i carichi di lavoro e gli istituti previsti dal contratto di lavoro:
Innovazioni o interventi eseguiti per l'ottimizzazione delle risorse tecnologiche e procedurali e relativa formazione del personale:
Le fasi di crisi organizzative che si sono presentate sono state superate nei termini seguenti
Iniziative e specifiche azioni orientate all'utente in relazione all'organizzazione dell'Ente
Soluzioni alternative e migliorative del servizio attuate in autonomia
Considerazioni finali

- Si allegano alla presente le schede di valutazione della performance personale assegnato.

Firma Responsabile dell'Area

an 


SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DIPENDENTI TITOLARI di P.O. - E.Q.

anno di valutazione _____

AREA /SETTORE _____ RESPONSABILE _____

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

	Punteggio massimo ottenibile	Punteggio ottenuto
Attuazione indirizzi	10	
Modalità di Attuazione di piani, programmi e indirizzi dell' amministrazione (da misurare e valutare sulla base delle relazioni intermedie e finali dei Responsabili delle aree e del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi.	10	
Assolvimento obblighi trasparenza e partecipazione alle misure di prevenzione della corruzione	10	
TOTALE	30	

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Obiettivi	Descrizione target	Indicatore di misurazione	Punteggio ottenibile	Punteggio ottenuto
TOTALE			40	

3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI FATTORI DI VALUTAZIONE

FATTORI DI VALUTAZIONE	Indicatore di misurazione	Punteggio ottenibile	Punteggio ottenuto
Tensione al risultato ed attenzione alla qualità	Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo a migliore qualità delle attività svolte	5	
Gestione economica, organizzativa e del personale	Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili ottimizzando il rapporto tempo/ costi/qualità, con attenzione allo sviluppo professionale e motivazionale del personale assegnato	5	
Innovazione e proposte azioni di miglioramento/correttive	Capacità di adattarsi al cambiamento e di individuare/proporre soluzioni/azioni di miglioramento innovative. Costante aggiornamento e implementazione delle competenze possedute	5	
Autonomia e Problem solving	Capacità di agire in termini di ottimizzazione delle risorse impiegate, efficienza ed efficacia in una logica di team-working dimostrate capacità di problem solving	5	
Valutazione dei propri collaboratori	Capacità di valutazione dei collaboratori dimostrata, non solo attraverso una sostanziale differenziazione dei giudizi, ma anche per effetto di modalità trasparenti e motivanti di interazione con i medesimi	5	
TOTALE		30	

[Handwritten signatures and initials]

COMUNE DI RESUTTANO
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI CALTANISSETTA
(schema- tipo) SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE

AL NUCLEO DI VALUTAZIONE/OIV
AL SEGRETARIO COMUNALE
SEDE

Il/la sottoscritto/a: nella qualità di Responsabile del Settore ... relaziona sinteticamente sui risultati dell'attività svolta durante l'esercizio finanziarioin ossequio alle norme del D.Lgs n. 150/2009 e successive modifiche ed integrazione, nonché del sistema di misurazione e valutazione (firma) delle performance e dei CCNLL

Risorse finanziarie: quelle assegnate al Settore
Risorse umane: quelle assegnate al Settore
Valutazione sull'andamento delle attività e sui punti di forza e di crisi/debolezza con particolare riferimento agli obiettivi assegnati ed ai target previsti
Gli indirizzi espressi dall'Amministrazione con le specifiche direttive assegnate al Settore, sono stati attuati nei termini seguenti:
Attività ed iniziative volte a motivare, valorizzare i collaboratori, considerando i carichi di lavoro e gli istituti previsti dal contratto di lavoro:
Innovazioni o interventi eseguiti per l'ottimizzazione delle risorse tecnologiche e procedurali e relativa formazione del personale:
Le fasi di crisi organizzative che si sono presentate sono state superate nei termini seguenti
Iniziative e specifiche azioni orientate all'utente in relazione all'organizzazione dell'Ente
Soluzioni alternative e migliorative del servizio attuate in autonomia
Considerazioni finali

– Si allegano alla presente le schede di valutazione della performance personale assegnato.

Firma Responsabile dell'Area

TABELLA RIASSUNTIVA		
	punteggio ottenibile	punteggio ottenibile
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	20	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	40	
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	40	
	100	

NOTE

CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI SINGOLI PUNTEGGI

Il punteggio sarà assegnato moltiplicando il peso assegnato con i seguenti coefficienti:

0,2 se l'obiettivo non è stato raggiunto o la performance relativa al fattore di valutazione è valutata insufficiente;

0,5 se l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto, o la performance relativa al fattore di valutazione è valutata parzialmente adeguata;

0.7 se l'obiettivo è stato raggiunto (ma non nei tempi e nei modi) o la performance relativa al fattore di valutazione è valutata adeguata;

1 se l'obiettivo è stato pienamente raggiunto o la performance relativa al fattore di valutazione è valutata parzialmente più che adeguata

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI PRODUTTIVITA' AL PERSONALE DIPENDENTE

- Punteggio fino a 70 punti:
- Punteggio da 71 a 90 punti:
- Punteggio oltre 90 punti:

IL RESPONSABILE _____

Data di consegna al dipendente ___/___/___ Firma del dipendente _____

Handwritten signatures and initials: three distinct signatures at the top left, and a large, stylized signature at the bottom right.

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DIPENDENTI

anno di valutazione _____

AREA / UFFICIO

Cognome Nome.....

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

	PUNTEGGIO MASSIMO OTTENIBILE	PUNTEGGIO OTTENUTO
Partecipazione all'assolvimento obblighi trasparenza e partecipazione alle misure di prevenzione della corruzione, pieno rispetto del codice di comportamento	20	
TOTALE	20	

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Obiettivi	Descrizione target	Indicatore di misurazione	Punteggio ottenibile	Punteggio ottenuto
			Totale 40	

3) COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

FATTORI DI VALUTAZIONE	Indicatore di misurazione	Punteggio ottenibile	Punteggio ottenuto
Accuratezza e impegno, disponibilità , proattività	Capacità di svolgere i compiti assegnati con impegno e precisione e rispetto dei tempi e delle scadenze. Disponibilità ad accettare i cambiamenti organizzativi e nuove modalità operative	10	
Orientamento all'utente	Capacità di riconoscere correttamente le esigenze dell'utente sia interno che esterno, dimostrando concretamente di poterle soddisfare adeguatamente	10	
Cooperazione e relazioni interpersonali	Capacità di interagire in modo costruttivo all'interno del gruppo dei colleghi della propria struttura e di instaurare una relazione positiva con i colleghi e di lavorare in team	10	
Iniziativa personale, proposte di miglioramento del servizio	Capacità di affrontare i problemi, operando in maniera autonoma, ricercando le soluzioni alternative e migliorative del servizio	10	
	TOTALE	40	

Handwritten signatures and initials, including a large signature and the word 'Ary' written below it.

TABELLA RIASSUNTIVA

	PUNTEGGIO OTTENIBILE	PUNTEGGIO OTTENUTO
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	30	
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	40	
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTEMENTI ORGANIZZATIVI	30	
	100	

NOTE

CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI SINGOLI PUNTEGGI

Il punteggio sarà assegnato moltiplicando il peso assegnato con i seguenti coefficienti;

0,2 se l'obiettivo non è stato raggiunto o la performance relativa al fattore di valutazione è valutata insufficiente;

0,5 se l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto, o la performance relativa al fattore di valutazione è valutata parzialmente adeguata;

0,7 se l'obiettivo è stato raggiunto (ma non nei tempi e nei modi) o la performance relativa al fattore di valutazione è valutata adeguata;

1 se l'obiettivo è stato pienamente raggiunto o la performance relativa al fattore di valutazione è valutata parzialmente più che adeguata;

EROGAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- Punteggio totale fino a 70 punti: 0

- Punteggio totale da 61 a 80 punti: % della indennità di posizione

- Punteggio totale da 81 a 90 punti: % della indennità di posizione

- Punteggio totale da 91 a 100 punti: % della indennità di posizione

IL RESPONSABILE _____

Data di consegna al dipendente ___/___/___ Firma del dipendente _____



ALLEGATO C

Procedura per la progressione economica all'interno delle aree

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

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

A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse da destinare ai differenziali stipendiali vengono quantizzate annualmente dalla delegazione trattante previa attivazione preventiva da parte della giunta comunale in sede di direttive; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per gli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.
- b) In sede di delegazione trattante viene individuato anche il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per l'anno di riferimento per ciascuna Area contrattuale (quota limitata di dipendenti) seguendo il principio di non discriminazione e ripartito in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna Area contrattuale.

B) Requisiti di partecipazione

- a) concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 (3 o 4) anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate (1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo).
- b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

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



Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali

Area	Valutazione della performance del triennio precedente	Esperienza Professionale		Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
		Esperienza professionale	Ultimo differenziale stipendiale o ultima progressione economica		
Operatori	55	25	15	5	100
Operatori esperti	60	20	15	5	100
Istruttori	65	10	15	10	100
Funzionari E.Q.	70	5	15	10	100

3. I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie, per ogni singola area contrattuale, finalizzate al riconoscimento della progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A - Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B - Esperienza professionale

B1

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente la decorrenza dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione stabilita al comma 2, punto B), lettera a).

Nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione. Eventuali periodi di aspettativa non vengono computato nel calcolo dell'anzianità. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

B2 - Permanenza nell'ultima posizione

Per permanenza nell'ultima posizione si intendono i periodi di lavoro pregressi svolti o nell'ultima posizione economica professionale o nell'ultimo differenziale stipendiale effettuato. Punti 2,50 per anno dall'ultima posizione economica acquisita o dall'ultimo differenziale stipendiale.

D - Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;

b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della progressione economica, purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;

c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel quinquennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

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

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

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA OPERATORI ESPERTI	
Titolo	Punti max 5
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	1
Laurea triennale, specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	1
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	1 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 4 punti

AREA OPERATORI ESPERTI	
Titolo	Punti max 5
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	1
Laurea triennale, specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	1
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	1 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 4 punti

AREA ISTRUTTORI	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato di ricerca)	1,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,3 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,3 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

C - Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per Operatori e A, B e C per operatori esperti, Istruttori e Funzionari EQ.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

4. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:
 - a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
 - b) maggior numero di anni dall'ultimo differenziale stipendiale/categoria economica di inquadramento
 - c) maggior anzianità di servizio nell'Ente
 - d) maggiore età anagrafica
5. Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione economica ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains three signatures, and the bottom row contains two. The signatures are stylized and vary in length and complexity.