



COMUNE DI PONTEDERA

(Provincia di Pisa)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

Premesso che:

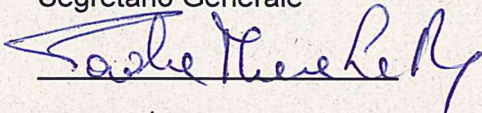
1. In data 09/12/2019 è stata sottoscritta la preintesa del "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per il triennio 2019 - 2021";
2. La preintesa è stata inviata al Collegio dei Revisori dei Conti, corredata da apposita relazione illustrativa e tecnico-finanziaria;
3. Il Collegio dei Revisori dei Conti in data 13/12/2019 ha rilasciato parere favorevole e relativa certificazione di cui all'art. 8 del CCNL 21/05/2018;
4. La Giunta Comunale con deliberazione n.167 del 16/12/2019 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione del CCDI.

Il giorno 17/12/2019 alle ore 12.00 ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo CCDI per il triennio 2019 - 2021:

COMUNE DI PONTEDERA

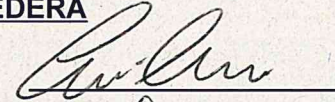
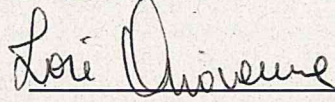
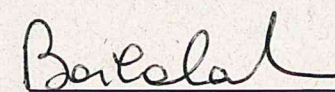
Nella persona del:

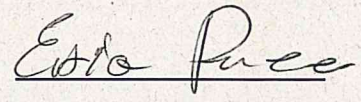
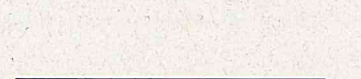

Segretario Generale



R.S.U. DEL COMUNE DI PONTEDERA

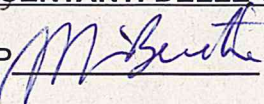


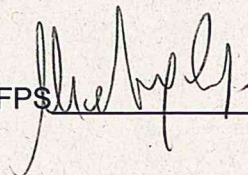
I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS.

C.G.I.L. FP

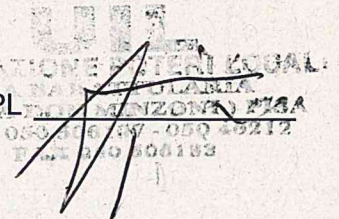


C.I.S.L.

FPS



U.I.L. FPL


DELEGAZIONE INTERCOMUNALE LOCALI DELLA PROVINCIA DI PISA
TEL. 050 4161617 - 050 46212
FAX 050 4601183

CISAL

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

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

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

Art. 6 – Strumenti di premialità

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

CAPO IV – Performance e Premio individuale

Art. 9 – Disciplina della performance e del premio individuale

CAPO V – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 10 – Principi generali

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

Art. 13 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

CAPO VI – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

CAPO VII – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

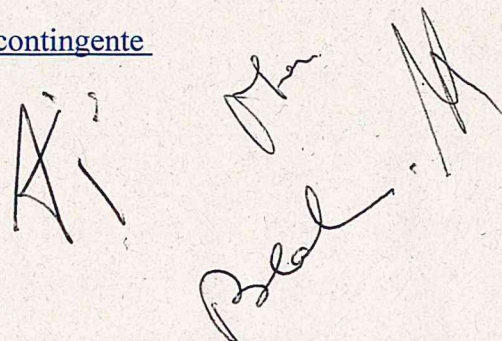
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 16 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Art. 17 – Reperibilità

Art. 18 – Turnazioni



Art. 19 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale

Art. 21 – Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 22 – Orario multi periodale

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 23 – Personale comandato o distaccato

Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art. 26 – Lavoro somministrato

Art. 27 – Clausola finale

ALLEGATO A) Definizione delle procedure per le Progressioni Economiche all'interno delle categorie

Colm

Fi

EP

g g

ff

cael

Q

Stu

Blal

ff

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
- b) il D.lgs. n.165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto dagli artt.2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) il D.lgs. n.150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt.16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) il D.lgs. 25 maggio 2017, n.75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, ai sensi degli commi 1, lettera a) e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- f) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente;
- g) i CCNL comparto Regioni - Autonomie locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale – con contratto di formazione e lavoro.

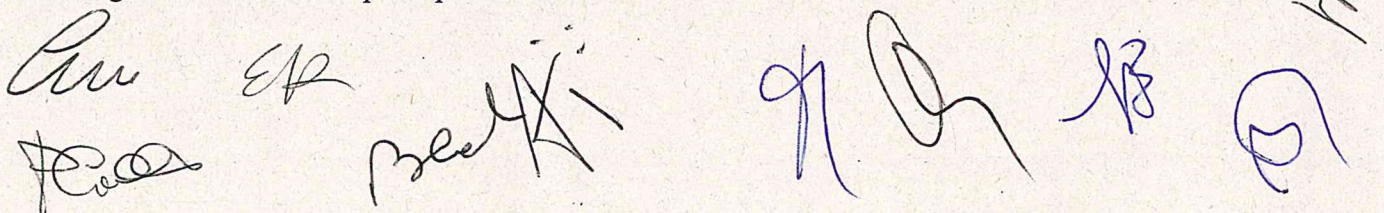
2. Esso avrà vigenza dalla data del 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2021. E' fatta salva l'applicazione di alcuni istituti dal 1.1.2020 laddove espressamente indicato.

3. Ulteriori e più dettagliati criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti, da tenersi entro il mese di febbraio.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.



Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including the President of the public delegation and the representative of the workers.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

A collection of handwritten signatures in blue ink. The signatures are scattered across the lower half of the page. Some are clearly legible, such as 'ER' at the bottom left, 'A' in the center, 'Beal' in the center, 'How' at the bottom right, and 'A' at the far right. There are also several more stylized or scribbled signatures, including one at the top left and one at the top right.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art.23, comma 2, D.lgs. n.75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018 possono essere previste con determinazione di costituzione del fondo, previa deliberazione di indirizzi della Giunta, nel limite delle disponibilità di bilancio dell'Ente e della relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) del CCNL 21/05/2018 possono essere previste con determinazione di costituzione del fondo risorse decentrate, previa deliberazione di indirizzi della Giunta, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione. Per gli anni seguenti, trattandosi di risorse variabili, si procederà con le medesime modalità.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - premi correlati alla performance organizzativa;
 - premi correlati alla performance individuale;
 - premio individuale di cui all'art.69 del CCNL;
 - le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art.16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8;
 - le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art.67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

Am

ER

K

Bevilacqua

A

B. Pisci

A

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

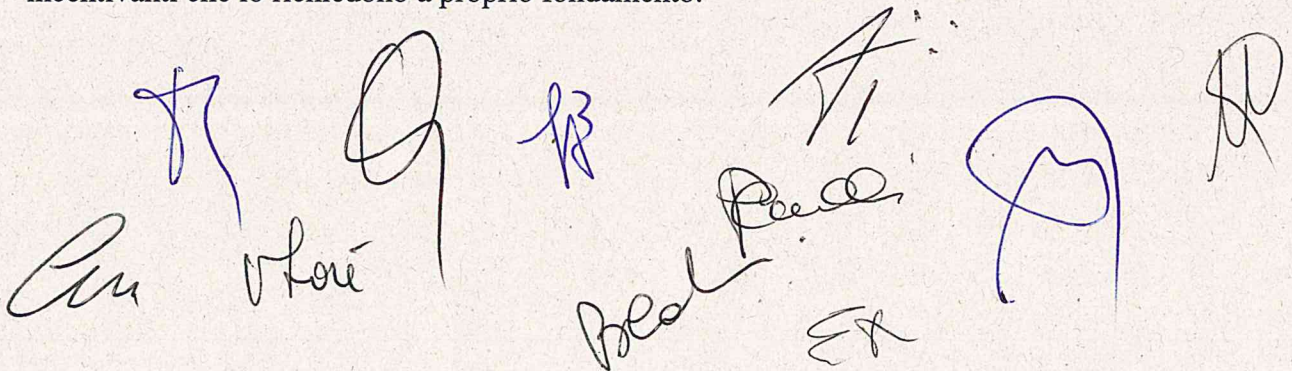
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art.6, secondo i seguenti criteri generali:

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

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

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione da parte dell’Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, competenze dimostrate, comportamento organizzativo e professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.



Handwritten signatures in blue ink, including names like "Cun", "Vior", "Pace", "ER", and others, scattered across the bottom of the page.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. La progressione economica viene riconosciuta nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili attraverso procedure che individuino una quota limitata e circoscritta di dipendenti (art. 23 D.Lgs.n. 150/2009 e art. 52, comma 1 bis, D.Lgs.n. 165/2001).
3. Le PEO sono selettive. I principi generali e le procedure su cui si basa l'istituto sono riportate nell'Allegato A).
4. La procedura per l'attribuzione di nuove PEO sarà riattivata a partire dal 1/1/2020.

CAPO IV – Performance e Premio individuale

Art. 9 – Disciplina della performance e del premio individuale

1. L'attribuzione dei premi collegati alla performance avviene a seguito del processo di misurazione e valutazione come previsto dal Sistema di valutazione della performance per il personale del comparto del Comune di Pontedera.

La somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti di categoria viene ripartita come segue:

1. il 92 % per l'incentivazione della performance individuale;
2. l' 8 % per l'incentivazione della performance organizzativa.

PREMIO PERFORMANCE INDIVIDUALE

2. La valutazione dei risultati conseguiti nell'ambito del ciclo della performance è certificata ogni anno dall'Organismo Indipendente di Valutazione, contestualmente alla valutazione della Dirigenza e delle P.O., secondo le previsioni del Sistema permanente di valutazione.

3. L'incentivazione al personale viene erogata in base alla valutazione sulla performance individuale, collegata al raggiungimento degli obiettivi individuali, al contributo individuale alla performance organizzativa di Ente, ai comportamenti professionali ed organizzativi, nonché al livello delle competenze dimostrate, risultanti dalla scheda individuale in cui sono esplicitate e quindi valutate tali dimensioni.

4. La quota di premio individuale è attribuita per l'anno 2019 come segue:

- si quantifica un budget di risorse per ciascun Settore da calcolare in base ai dipendenti assegnati, dividendo il totale delle risorse destinate alla performance individuale di cui al presente punto, per il totale dei dipendenti dell'Ente e moltiplicando, quindi, la quota pro-capite per il numero dei dipendenti assegnati a ciascun Settore.

- si applicano ai punti individuali risultanti dalla scheda di valutazione i seguenti punti di fascia:

	PUNTI DI FASCIA
Per punti individuali da 41 a 50	100
Per punti individuali da 31 a 40	85
Per punti individuali da 17 a 30	75
Per punti individuali inferiori a 17	0

- si divide il budget di risorse destinate a ciascun Settore, di cui al presente punto, per il totale derivante dalla somma dei punti di fascia di tutti i dipendenti assegnati, ottenendo come risultato il valore del singolo punto che, moltiplicato per il punteggio di fascia attribuito al singolo dipendente, determina il compenso di produttività individuale;

Dall'anno 2020 la quota di premio individuale è attribuita come segue:

- il totale delle risorse destinate alla performance individuale (diminuito del fondo destinato alle eccellenze e del premio per la performance organizzativa) si divide per il totale dei punti di valutazione ottenuti da tutto il personale. Si ottiene così il valore del singolo punto, che, moltiplicato per il punteggio attribuito al singolo dipendente, determina il compenso di produttività individuale.

5. Fermo restando il riparto di base di cui al comma precedente, in attuazione dell'art.69, commi 2 e 3, del CCNL la maggiorazione del valore medio pro capite del premio di produttività attribuito al personale con le più elevate valutazioni complessive è pari al 30% del valore medio pro capite del premio di produttività.

6. La quota di personale a cui è attribuita la maggiorazione è pari al 10% del personale in servizio a tempo indeterminato, di cui almeno un dipendente per ciascun Settore. L'eventuale arrotondamento della quota derivante dai calcoli applicativi è effettuata per eccesso.

7. In caso di parità, per determinare l'ordine di precedenza, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

1. non avere mai conseguito la maggiorazione ovvero averla ottenuta più lontano nel tempo;
2. la media più alta delle valutazioni nell'ultimo triennio;
3. il più giovane di età.

8. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione del premio di cui al presente articolo è corrisposto in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati. Analogamente si procederà in caso di assenza protratta nel tempo, superiore a tre mesi, con esclusione dell'astensione obbligatoria per maternità, infortunio sul lavoro e assenze per malattia certificata con terapie salvavita.

9. L'erogazione delle risorse di cui al presente articolo è riconosciuto anche al personale assunto a tempo determinato ma solo per quei rapporti di durata complessiva superiore a mesi sei ed in proporzione alla durata del rapporto.

10. Al personale comandato part-time all'Unione Valdera si applica il Sistema di Valutazione del Comune di Pontedera, tenendo conto anche delle valutazioni effettuate dall'Unione. Per i comandati a tempo pieno verrà effettuata la valutazione da parte dell'Unione Valdera, utilizzando il Sistema di Valutazione del Comune di Pontedera.

11. Il Segretario generale opererà in accordo con gli altri Dirigenti al fine di armonizzare a livello di Ente le valutazioni del personale dipendente, anche al fine dell'attribuzione della maggiorazione di cui al comma 5.

12. Inoltre, le parti stabiliscono di applicare una decurtazione, secondo il seguente schema, delle quote individuali spettanti di incentivo alla produttività a quei dipendenti che hanno percepito nell'anno oggetto di valutazione altri incentivi per specifiche attività e prestazioni previste da particolari norme di legge (i compensi si intendono al lordo degli oneri a carico del dipendente):

DA €	A €	%
0	2.000,00	0
2.000,01	3.000,00	10%
3.000,01	4.000,00	20%
4.000,01	5.000,00	30%

EF

g

A

B

Blue

Red

Ai

A

Chou

Oltre 5.000,00

50%

La sommatoria delle decurtazioni di cui sopra va considerata ai fini della ripartizione degli incentivi di cui al presente punto 1 nello stesso anno.

13. L'erogazione del premio in oggetto avverrà a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

PREMIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

14. In attuazione dell'art. 68, c. 2, lett. a) del CCNL, è destinata alla performance organizzativa una quota pari al 8% del fondo della produttività in generale. Tale percentuale potrà essere rivista annualmente in sede di incontri sindacali.

15. Il premio di performance organizzativa è destinato a progetti, anche intersettoriali, finalizzati al conseguimento di specifici obiettivi, anche di mantenimento, in correlazione alle priorità individuate nell'ambito del PEG.

16. La Giunta Comunale individua, direttamente nell'ambito del PEG o con separato provvedimento, i progetti sui quali intervenire per realizzare concreti obiettivi, approva il relativo progetto nel quale dovranno essere indicati gli obiettivi stessi, gli standard di risultato, nonché i tempi di realizzazione, applicando quanto più possibile negli anni il principio di rotazione tra i Servizi interessati; definisce inoltre l'assegnazione delle risorse a ciascun progetto, secondo criteri trasparenti e ragionevoli.

17. I compensi di cui al presente punto non potranno superare l'importo massimo pro-capite di € 1.000,00 e saranno rapportati alla complessità del progetto e agli obiettivi del singolo dipendente.

18. La liquidazione del premio avverrà solo a consuntivo, dopo l'accertamento dei risultati conseguiti, verificati e certificati dall'OIV, che dovrà attestare il livello di conseguimento degli obiettivi stessi secondo le modalità previste dal Sistema di valutazione.

19. Il Dirigente determina l'apporto individuale del personale al raggiungimento degli specifici obiettivi fissati nel progetto, sulla base dell'impegno individuale e del grado di complessità.

20. Per calcolare il premio da attribuire ad ogni dipendente, si determina l'importo totale di produttività specifica liquidabile, applicando al premio stabilito la percentuale corrispondente al grado di raggiungimento dell'obiettivo, determinato dall'OIV. Si sommano quindi tutti i punti attribuibili al complesso dei dipendenti coinvolti nel progetto, dividendo l'importo totale del progetto come sopra determinato per il totale dei punti; si ottiene così il valore del singolo punto, che, moltiplicato per il punteggio individuale attribuito, determina il compenso di produttività per il singolo dipendente.

21. Le economie della performance organizzativa confluiscono nella produttività individuale.

CAPO V – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 10 – Principi generali

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

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le

A series of handwritten signatures and initials in black and blue ink, including names like 'R.', 'P. Rulli', 'C. P.', 'ER', 'M.', 'B.', and 'Moro'.

categorie professionali.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni del presente Capo V (artt. da 10 a 16) si applicano a decorrere dal 1/1/2020.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art.70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività (considerando comunque effettiva presenza anche il giorno di riposo compensativo e/o di recupero a fronte di maggiore prestazione effettuata in un periodo temporale precedente), secondo le seguenti misure:

- espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,16 al giorno, se l'orario di lavoro è su 6 giorni settimanali (26 gg. lavorativi mensili); euro 1,37 al giorno, se l'orario di lavoro è su 5 giorni settimanali (22 gg. lavorativi mensili);
- espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
- espletamento di maneggio valori nella misura di seguito indicata:

Valore medio mensile di cassa dei valori maneggiati	Indennità giornaliera
fino a € 5.200,00	€ 1,00
oltre € 5.200,00	€ 1,55

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

3.A. Attività a rischio: si individuano le prestazioni soggette a rischio:

1. prestazioni di lavoro che comportano l'utilizzo di mezzi meccanici complessi e a conduzione rischiosa;
2. prestazioni di lavoro che comportano esposizione al contatto con catrame, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
3. prestazioni di lavoro che comportano esposizione derivanti dalla raccolta e smaltimento rifiuti solidi, rimozione e seppellimento salme;

Whare *9* *OK* *h3* *Real* *Blas* *ER* *Cur* *AR*

4. prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi derivanti da fognature, canali, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica di terreni, manutenzioni opere lacuali e fluviali;
5. prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, impianti di depurazione.

3.B. Attività disagiate: si individuano le prestazioni lavorative disagiate in quelle prestazioni effettuate all'interno di un Servizio che, in assenza di orari di lavoro articolati in turni, prevede nei giorni di rientro pomeridiano un orario continuato di apertura al pubblico (sia antimeridiano che pomeridiano, senza soluzione di continuità).

3.C. Maneggio valori: l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Non costituisce maneggio valori di cassa il semplice prelievo e versamento di somme, né la custodia dei buoni pasto. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- economo comunale;
- agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Dirigenti, sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art.70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente secondo i seguenti criteri generali:

1 nell'istituto delle specifiche responsabilità si configurano posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità rispetto all'organizzazione del lavoro e all'organizzazione di uffici e servizi;

2 non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata con gli accordi di ente.

2. La parte pubblica proporrà la somma del Fondo da destinare annualmente alle indennità per specifiche responsabilità.

3. I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati dal competente Dirigente con provvedimento formale. A questo proposito la Conferenza dei Dirigenti provvede ad assicurare il coordinamento necessario in base alle risorse destinate all'istituto, alla struttura interna ed alle unità di personale. In ultima analisi, la decisione spetta al Segretario Generale. I dirigenti possono individuare il personale cui corrispondere l'indennità in oggetto, tenendo conto di quanto segue:

- l'indennità è corrisposta al personale dipendente inquadrato nelle Categorie B, C e D (non titolari di posizione organizzativa);
- viene stabilita in € 1.500,00 l'indennità per la responsabilità del Servizio, in cui non sia individuata l'area di Posizione Organizzativa, per il solo personale di Cat. D; in € 1.000,00 per la responsabilità di unità organizzative all'interno dei Servizi e Settori dell'Ente; € 1.000,00 per la responsabilità del coordinamento di un gruppo di lavoratori superiore a 10 unità.

ED Pardo A G M B M

4. La liquidazione dell'indennità in oggetto è annuale e viene corrisposta a consuntivo dell'attività svolta, con apposito provvedimento del Segretario Generale. L'indennità di cui al presente articolo non è legata alla presenza effettiva in servizio ma proporzionata alla durata della prestazione lavorativa.

Art. 13 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art.70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c) al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete agli incaricati di P.O. che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette. Nelle fattispecie di cui alle lettere b) e c) del comma 1 è di competenza del Dirigente definire, con apposito atto scritto e motivato, l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto.

3. Per le funzioni di cui alle lettere da a) a d) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di: € 300,00.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità; nel caso ricorrono entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore e nello specifico nel caso ricorrano più fattispecie di cui al presente articolo, l'indennità non potrà superare € 300,00.

5. La liquidazione dell'indennità in oggetto è annuale e viene corrisposta a consuntivo dell'attività svolta, con apposito provvedimento del Segretario Generale. L'indennità è connessa alla responsabilità derivante dalla titolarità di una attività particolare e pertanto in quanto tale non è legata alla presenza effettiva in servizio ma proporzionata alla durata della prestazione lavorativa.

CAPO VI – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1 Compensi di cui all'art.43 della legge 449/1997: tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art.43 della Legge n.449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art.15, comma 1, lettera d), del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art.4, comma 4, del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

ER 7 04 Mei 1000 11

- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente competente.

2 Compensi di cui all'art.68, comma 2, lettera g), CCNL: i compensi previsti da disposizioni di legge si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art.113 D.lgs. n.50/2016);

- recupero evasione ICI (art.59, comma 1, lettera p) D.lgs. n.446/1997);

- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art.32, comma 40, del D.L. n.269/2003).

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente competente.

3 Risparmi di cui all'art.16, comma 5, del D.L. n.98/2011: le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art.16, commi 4 e 5, del D.L. n.98/2011 convertito in legge n.111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall' articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, come modificato dall'art.6, comma 1, del D.lgs. n.141/2011 e art.5, comma 11 e seguenti del D.L. n.95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'Ente.

Le relative somme potranno essere erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Dirigente competente.

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art.67, comma 3, lettera b), CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VII – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

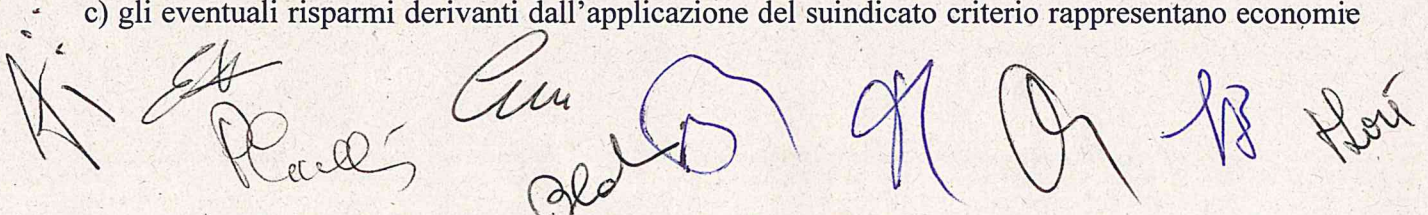
Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

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

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'Ente, viene destinata una quota pari almeno al 15 % per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O., nella misura del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;

c) gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del suindicato criterio rappresentano economie

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'R.', 'P.', 'C.', 'G.', 'A.', 'B.', and 'H.', arranged horizontally across the bottom of the page.

di bilancio per l'ente;

d) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art.15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale è definita dal dirigente che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso.

2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art.18*, comma 1, lett. h), del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art.7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.lgs. 18 aprile 2016, n.50;

b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n.326 del 2003, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;

c) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57, della legge n.662/1996 e dell'art.59, comma 1, lett. p), del D.lgs. n.446/1997;

d) tutti gli altri compensi previsti dall'art. 18 del CCNL ove compatibili con la struttura dell'Ente.

3. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

4. Per i rapporti iniziati o cessati nel corso dell'anno, la quota individuale di retribuzione di risultato sarà riproporzionata al periodo di effettivo incarico.

A collection of handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the page. From left to right, the signatures include: a stylized 'g', a large 'Q', 'ER', a signature that appears to be 'B', a signature that appears to be 'Pau', a signature that appears to be 'Pau', a signature that appears to be 'Ti', and a signature that appears to be 'Pau'.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 16 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art.53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 17 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.

2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art.24, comma 1, del CCNL.

3. In relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni non superiore a 6 nell'arco di un mese, assicurando la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

4. Il limite stabilito dal comma precedente può essere elevato fino ad un massimo di 10 volte in un mese. In questo caso l'indennità di reperibilità è stabilita in € 13,00 dalla 7^a volta in poi.

Il presente comma si applica per il servizio di reperibilità istituito presso il Servizio "Decoro e manutenzioni urbana".

Art. 18 – Turnazioni

1. In relazione agli artt.7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4, del CCNL le parti concordano che:

a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10% su base mensile.

2. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.

3. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti dall'art.23, comma 5, del CCNL. L'indennità è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

Art. 19 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

In applicazione degli artt.38 e 38-bis del CCNL 14 settembre 2000 e art.7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 300 annue;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 50.

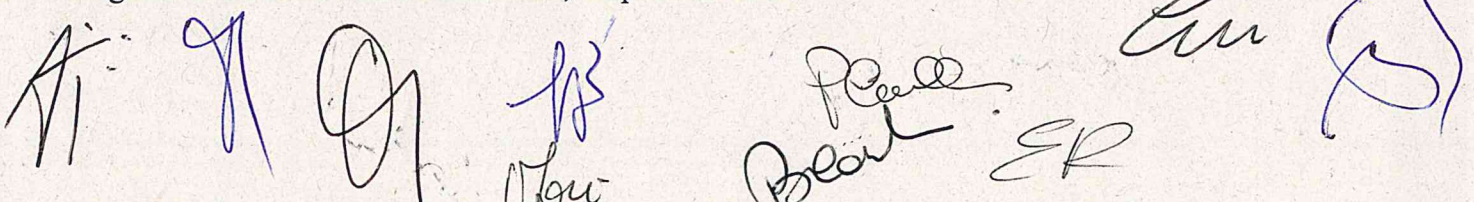
Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione agli art.22, comma 2 e art.7, comma 4, lettera r), del CCNL le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre Amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art.1, comma 557, della legge n.311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.

Art. 21 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dal Servizio di appartenenza e comunque nel limite massimo di 30 minuti, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:



- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 22 – Orario multi periodale

1. Ai sensi dell'art. 25 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.

2. In applicazione degli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa. In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il periodo da 13 fino a 25 settimane, con l'impegno di organizzare il servizio garantendo il recupero nei mesi estivi.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 23 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

2. Per poter essere valutati e concorrere alla erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il dipendente con contratto a tempo determinato abbia un rapporto di lavoro complessivo di almeno sei mesi.

Carri

ED

P. Rossi

[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Art. 26 – Lavoro somministrato

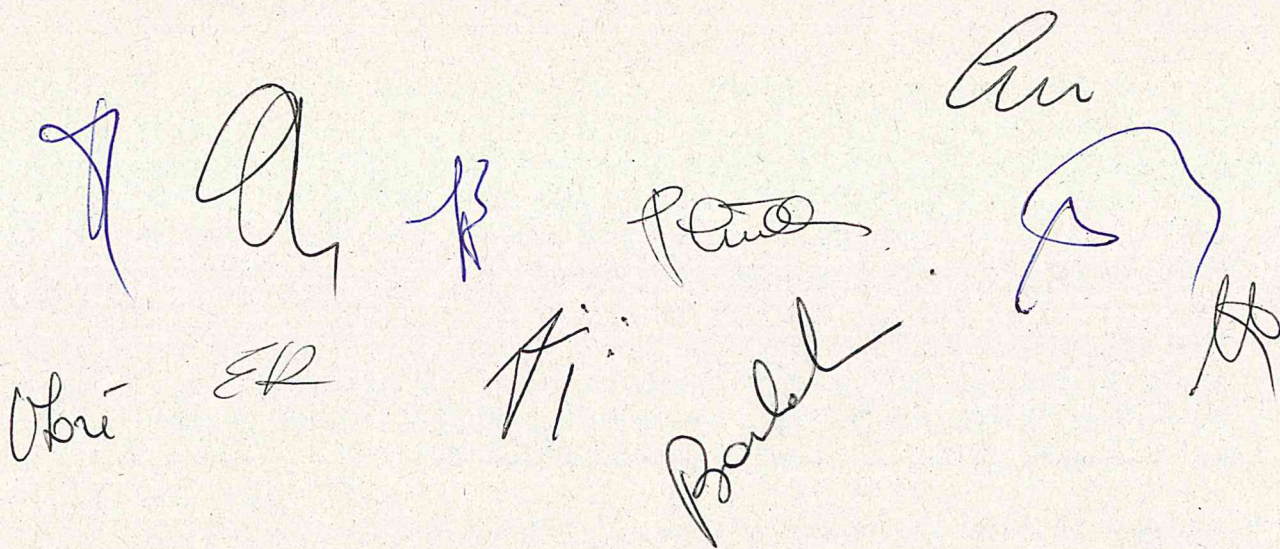
1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare alla erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

3. Per poter essere valutati e concorrere alla erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il dipendente con contratto a tempo determinato abbia un rapporto di lavoro complessivo di almeno sei mesi.

Art. 27 – Clausola finale

1. Il presente accordo resta valido per gli anni successivi anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse di parte stabile e variabile, qualora non modificato o disdettato dalle parti.



A collection of handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row contains six signatures, and the bottom row contains five signatures. The signatures are: 'Obri', 'ER', 'A1', 'Paral', 'An', and a signature that appears to be 'A' with a small mark below it.

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

Principi generali:

Selettività delle PEO attraverso procedure che individuino una quota limitata e circoscritta di dipendenti (art. 23 D.Lgs.n. 150/2009 e art. 52, c. 1 bis, D.Lgs.n. 165/2001).

Valutazione della performance. Positivo raggiungimento dei risultati.

- accedono alla selezione per le PEO i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione media nel triennio compresa tra il valore mediano e il valore massimo della distribuzione di tutte valutazioni effettuate. Negli anni successivi al primo si farà riferimento ad una distribuzione dalla quale si tolgono le valutazioni di coloro che non accedono alla selezione per aver già beneficiato della PEO nei 36 mesi precedenti.

Criteri selettivi:

Risultati e comportamenti:

Periodo considerato:

- il triennio precedente l'attribuzione della PEO.

Si considerano solo i dipendenti in servizio al Comune di Pontedera con almeno tre valutazioni.

Sistema di calcolo:

- media valutazioni individuali nel triennio rapportate per decimale (max. punteggio attribuibile) alla media della valutazione massima di ente triennale. Per gli incaricati di Posizione Organizzativa, ai quali si applica un Sistema diverso da quello del comparto, i dirigenti effettuano le valutazioni ex novo, utilizzando la scheda di valutazione del comparto.

Motivi di esclusione dalla selezione:

Non essere dipendente del Comune di Pontedera con almeno tre valutazioni.

Periodo di permanenza nella posizione economica in godimento inferiore a 36 mesi.

Mancato raggiungimento dei risultati per come sopra esplicitato.

Punteggio da attribuire ai dipendenti ai fini della formazione della graduatoria:

Verranno redatte distinte graduatorie per categoria dei dipendenti ammessi.

La selezione avviene sulla base dei criteri individuati ai precedenti punti e nei limiti stabiliti.

A parità di punteggio prevale:

- il maggiore tempo di permanenza nella precedente PEO;
- i titoli di studio superiori a quelli richiesti per la categoria di appartenenza;
- maggiore età.

Modalità di assegnazione delle PEO:

La parte pubblica proporrà quanto destinare annualmente a nuove PEO.

Le risorse complessivamente destinate dal 1° gennaio di ciascun anno all'istituto delle PEO (importo storico più nuove destinazioni) verranno suddivise per categoria nel modo seguente:

2. valore medio della progressione viene moltiplicato per il personale in servizio nelle singole categorie;



3. il rapporto tra il singolo prodotto così ottenuto e la sommatoria totale di tutti i prodotti determina la percentuale di "assorbimento" della categoria considerata;
4. a ciascuna categoria viene attribuito un ammontare del fondo disponibile per le PEO pari alla percentuale di "assorbimento";
5. il fondo attribuito ad ogni categoria diviso per il valore medio della progressione darà il numero delle progressioni già attribuite. Il differenziale determinerà il numero delle progressioni possibili da attribuire. Qualora il differenziale risulti negativo da tale confronto, non potranno essere attribuite nuove progressioni. Il numero delle progressioni orizzontali attivabili per ogni categoria è approssimata per difetto all'unità.

La procedura di selezione si svolge, di norma, tra il 1° settembre e il 31 ottobre dell'anno di riferimento, sui dipendenti in servizio al 1° gennaio, entrando comunque a regime dal 1° giorno dell'anno. Tali progressioni avverranno sempre nel rispetto degli eventuali limiti fissati dal CCNL.

A seguito dell'attribuzione delle PEO si potranno generare dei resti di budget non assegnato per ciascuna categoria. Tali resti saranno utilizzati nell'anno seguente in aumento all'eventuale budget annuale per l'attribuzione di nuove PEO.

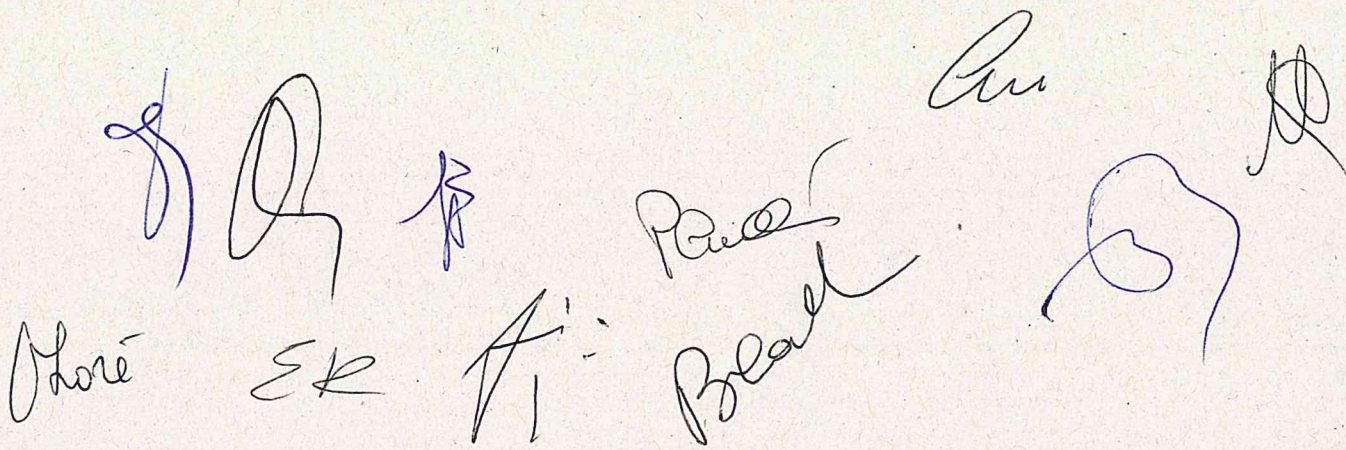
Procedura amministrativa di approvazione e assegnazione delle PEO:

Il Servizio Organizzazione provvederà alla approvazione dell'elenco degli ammessi e dei non ammessi e delle graduatorie, per ciascuna categoria, in ordine di punteggio degli ammessi.

Entro dieci giorni dalla pubblicazione ogni dipendente potrà ricorrere, motivando, contro la non ammissione o il punteggio assegnato.

Il Segretario Generale provvede all'esame dei ricorsi, all'eventuale diniego, all'accoglimento totale o parziale, approvando definitivamente le graduatorie.

Il Servizio Organizzazione emette provvedimento per l'assegnazione delle PEO agli aventi diritto.



A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, arranged in two rows. The top row contains several stylized signatures, including one that appears to be 'Cui'. The bottom row contains the names 'Oloré', 'EK', 'A', 'Paci', and 'Borak', followed by a large, complex signature and another smaller one.

