



COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE

(Provincia di Pistoia)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2016

I N D I C E

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 – Definizioni
- Art. 4 - Interpretazione autentica del contratto (art. 4 CCNL 22/01/2004)
- Art. 5 - Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali
- Art. 6 - Costituzione e utilizzo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività
- Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata
- Art. 8 - Strumenti di premialità
- Art. 9 - Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato
- Art. 10 - Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art. 11 - Personale comandato o distaccato
- Art. 12 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie [art. 4, c. 2, lett. a), CCNL 01.04.1999]
- Art. 13 - Principi generali in materia di indennità
- Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità [art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01/04/1999]
- Art. 15 - Indennità di rischio [Art. 37 CCNL 14/09/2000]
- Art. 16 - Indennità per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D [Art. 17, comma. 2, lett. i) CCNL 01/04/1999]
- Art. 17 - Indennità di disagio
- Art. 18 - Progressione economica orizzontale all'interno della categoria [Art. 5 CCNL 31/03/1999 / Art. 23 d.lgs. 150/2009] - Definizione criteri di riparto risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali
- Art. 19 - Disposizioni finali

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

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 di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli articoli 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare articoli 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene, anche con norme di interpretazione autentica, sugli articoli 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- DL. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2 bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione di Giunta n. 44 del 25/05/1998 e successive modificazioni e integrazioni;
- Regolamento stralcio inerente l'adeguamento dei principi generali in materia di performance organizzativa ed individuale adottato con deliberazione di Giunta n. 87 del 20/07/2011;
- Nuovo Sistema di Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 21 del 27.03.2013;
- CCNL comparto Regioni – Autonomie Locali vigente

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.
2. Gli effetti economici del presente contratto si applicano dal 1° gennaio 2016, salvo diversa specificazione.
3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
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 - Definizioni

1. Ai fini del presente contratto si intendono:

- a) per CCNL i contratti collettivi nazionali di lavoro;
- b) per CCDI i contratti collettivi decentrati integrativi;
- c) per OO.SS. le organizzazioni sindacali;
- d) per RSU le rappresentanze sindacali unitarie;
- e) per "parti" le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale;
- f) per "Responsabile" il funzionario o dirigente del Comune con le attribuzioni di cui all'articolo 107 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
- g) per "Regolamento" il Regolamento in materia di Performance Organizzativa e individuale, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 87 del 20 luglio 2012;
- h) per "SVP" il sistema di valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 121 del 13 marzo 2013;
- i) per "d.lgs. 150/2009" il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- j) per "d.l. 78/2010" il decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Art. 4 - Interpretazione autentica del contratto **(art. 4 CCNL 22/01/2004)**

- 1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto decentrato integrativo, si procede tra le parti che lo hanno sottoscritto con le modalità previste dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004;
- 2. La parte interessata invia all'altra una richiesta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
- 3. Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontreranno entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
- 4. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi come oggetto le materie dallo stesso regolate.

Art. 5 - Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali

Le parti confermano la vigenza dell'accordo sottoscritto in data 29/12/1998 riguardo all'individuazione dei servizi minimi essenziali, con la procedura di attuazione di cui all'art. 2 del CCDI 1998/2001 sottoscritto in data 19/12/2000, che si allegano al presente contratto per farne parte integrante e sostanziale.

Art. 6 - Costituzione e utilizzo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

- 1. Annualmente il Comune definisce con le modalità previste dal CCNL, ed in particolare con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22/01/2004, l'ammontare delle risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

3

2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile del Settore competente incaricato di P.O., distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

3. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto.

4. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall' art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall' Amministrazione.

5. L' Amministrazione, qualora nel bilancio dell' Ente, sussista la relativa capacità di spesa, potrà integrare annualmente le risorse sopra determinate sino all' 1,2% del monte salari anno 1997, ai sensi dell' art. 15 comma 2 CCNL 1.4.99 e previa accertamento delle condizioni ivi previste.

6. Si concorda che in presenza di processi di associazione tra enti o di gestione associata di servizi, nonché istituzione di nuovi servizi, l'Amministrazione, se ne ricorreranno i presupposti, applicherà la disciplina dell'articolo 15, comma 5, del CCNL 01/04/1999.

Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

Sono oggetto di contrattazione decentrata, le materie ad essa demandate dalle vigenti disposizioni del CCNL e dalle vigenti disposizioni normative in materia.

Art. 8 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed al Regolamento adottato, l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è applicato il SVP adottato dall'Ente nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel Regolamento;

b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del d.lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9, comma 21, del d.l. 78/2010; istituto per il quale si applica il SVP;

c) 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. 15, comma 1, lettere d) e k), del CCNL 01.04.1999;

d) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione"; conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del d.lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente nel Regolamento, che al momento risultano "sospese" ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. lgs. 141/2011.

Art. 9 - Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 8, ad esclusione

4

della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 10 - Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 8 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 11 - Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 8, alle condizioni tutte previste nel presente contratto e fatta salva l'acquisizione dall'ente utilizzatore, degli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 12 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

[art. 4, c. 2, lett. a), CCNL 01.04.1999]

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili sono ripartite, secondo le finalità dettagliatamente descritte dall' art 17 CCNL 1/04/1999, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui all'art. 22, secondo i seguenti criteri generali:

a) corrispondenza tra compensi e produttività e miglioramento dei servizi erogati, secondo obiettivi predefiniti;

b) valorizzazione del merito sia in termini di gruppo di lavoro che individuale;

2. Secondo quanto previsto nel Regolamento, 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 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 – discenda un'effettiva implementazione del miglioramento delle funzioni istituzionali ed erogative dell'ente nonché al miglioramento quali - quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.

Art. 13 – Principi generali in materia di indennità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro 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.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, nel rispetto delle norme di questo CCDI, è di esclusiva competenza del Responsabile.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della

5

prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

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 Responsabile.

Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità

[art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01/04/1999]

1. Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute alle figure dotate di ruoli ed incarichi formalmente attribuiti e/o funzioni effettivamente svolte desunti dagli atti del Responsabile di Settore, rapportandole al periodo di servizio prestato.

2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

- 1) Responsabilità di preposizione a strutture strategiche
- 2) Responsabilità derivante dall'esercizio di funzioni plurime e disomogenee di particolare complessità
- 3) Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili
- 4) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione
- 5) Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro e conseguimento di obiettivi/risultati specifici legati a particolari programmi/piani di attività
- 6) Responsabilità di funzioni specialistiche a rilevante rischio professionale (es. gestione degli archivi, responsabile della privacy, responsabile della sicurezza, etc.)

3. L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di € 500,00 annui lordi e del valore massimo di € 2.500,00 annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

1. Presenza, nella posizione funzionale, di almeno due fattispecie di responsabilità: € 1.000,00
2. Presenza, nella posizione funzionale, di almeno quattro fattispecie di responsabilità: € 1.500,00
3. Presenza, nella posizione funzionale, di sei fattispecie di responsabilità: € 2.500,00

4. La indennità di cui al presente articolo non assorbe quella di cui all'articolo art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 01/04/1999 se i presupposti di attribuzione sono differenti.

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione. Sono riproporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 15 – Indennità di rischio
[Art. 37 CCNL 14/09/2000]

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL.
2. L'indennità fissata dal CCNL spetta per il periodo di effettiva esposizione al rischio, intesa come effettiva presenza in servizio.
3. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 12) e, conseguentemente, l'effettiva identificazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile:
 - esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, etc.
 - esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, etc, anche non permanenti.
 - Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
 - Esposizione al rischio di lesioni, traumi, malattie, etc, connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
4. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di Settore.
5. L'erogazione dell'indennità annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione.

Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale degli Enti
[Art. 17, comma. 2, lett. i) CCNL 01/04/1999]

1. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. I) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di € 300,00 annui lordi.
2. Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.
3. A titolo esaustivo si precisa che la predetta indennità è legata alle seguenti funzioni:
 - Ufficiale di Stato Civile
 - Ufficiale di Anagrafe
 - Elettorale
 - Protezione civile - Responsabilità dell' UOPC e della sala operativa
 - Ufficio per le relazioni con il pubblico
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione. Sono riproporzionate all'eventuale percentuale di part-time e ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.



7



6. Il riconoscimento e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale dei Responsabili di Settore.

Art. 17 - Indennità di disagio

Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale ascritto alle categorie B e C, che non siano già compensate da indennità specifiche previste dal CCNL e/o che riguardino attività per le quali compete già l'indennità di rischio, è istituita l'indennità giornaliera di disagio che viene determinata in € 1,15 giornalieri lordi.

L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera, con carattere di prevalenza, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:

1. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione di lavoro (escluso il turno; es. orario frazionato, orario plurisettimanale, etc.)
2. Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica, etc.)
3. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolari intensità, complessità e criticità.

Il riconoscimento economico della presente indennità viene operato in misura proporzionale ai giorni effettivamente lavorati nel mese di riferimento ed è riconosciuto, quantificato e attuato, con atto formale dei Responsabili di Settore.

Art. 18 – Progressione economica orizzontale all'interno della categoria [Art. 5 CCNL 31/03/1999 / Art. 23 d.lgs. 150/2009] - Definizione criteri di riparto risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali

1. Le risorse da destinare alla progressione economica orizzontale sono definite annualmente nell'apposito fondo.
2. La valutazione ai fini della progressione all'interno della categoria avviene in base al sistema di valutazione dell'ente di sotto specificato.
3. Ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art.5 del CCNL del 31.3.1999, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
4. Ai fini della selezione per l'assegnazione della progressione economica orizzontale, si adatterà la metodologia valutativa di cui all'allegato A ed i seguenti criteri:
 - a) le progressioni economiche orizzontali si realizzano nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo a ciò destinata e limitatamente a quei dipendenti che hanno superato positivamente la selezione. In caso di residui o progressioni economiche non attribuite, tali somme andranno ad incrementare il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
 - b) la valutazione è di competenza dei responsabili che provvedono a valutare tutto il personale loro assegnato in possesso dei necessari requisiti;
 - c) alla valutazione dei responsabili provvede il Segretario Comunale;

8

- d) per poter accedere alla progressione orizzontale è necessario ottenere il punteggio minimo di 60/100 in ciascuna categoria.

Ogni Responsabile effettuerà la valutazione del personale dipendente assegnato e sarà stilata una graduatoria unica di Ente suddivisa per categorie B, C e D. In caso di parità di punteggio, con correlata impossibilità di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito all' interno della categoria, si procederà adottando i seguenti criteri:

- I. prevarrà chi avrà conseguito il punteggio più alto nel parametro di valutazione "qualità della prestazione resa";
- II. in caso di ulteriore parità l'anzianità nel profilo ed in secondo luogo l'anzianità presso l'Ente.

5. La valutazione è resa nota, in forma riservata, al dipendente il quale, entro 10 giorni dal ricevimento, potrà presentare le sue valutazioni in contraddittorio. In caso di conferma di valutazione negativa da parte del responsabile (o del Segretario Comunale nel caso si tratti di dipendente responsabile di servizio o Settore), il dipendente potrà attivare le consentite procedure di contenzioso avverso il provvedimento finale.

Le graduatorie sono rese pubbliche mediante affissione per 10 giorni all'Albo Pretorio del Comune.

6. le parti concordano di stanziare € 550,00 per le progressioni anno 2016 (a regime anno 2017 € 6.600,00); la decorrenza è stabilita nel 01.12.2016.

Il budget reso disponibile per le progressioni economiche è suddiviso per categoria, come di seguito specificato:

Per l'anno 2016:

CATEGORIA B	€ 143,00
CATEGORIA C	€ 203,50
CATEGORIA D	€ 203,50

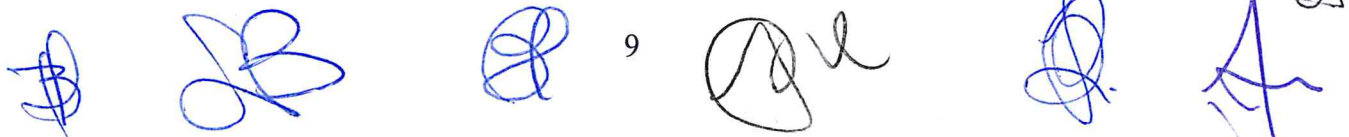
A regime:

CATEGORIA B	€ 1.716,00
CATEGORIA C	€ 2.442,00
CATEGORIA D	€ 2.442,00

Per l'anno 2016 l'ammontare del fondo destinato a produttività individuale è pari ad € 12.052,96, (ovvero € 6.002,96 + 6.050,00 relativi 11/12 dell'importo destinato a progressioni orizzontali non utilizzati nell'anno in corso).

Art. 19 - Disposizioni finali

1. Fatte salve le precedenti clausole contrattuali di cui al precedente art. 5, tutti i contratti decentrati, comunque denominati, anteriori al 15 novembre 2009, per le parti in contrasto con il presente contratto decentrato e più in generale con le più recenti disposizioni normative in materia, sono decaduti a norma dell'art. 65 del d.lgs. 150/2009.

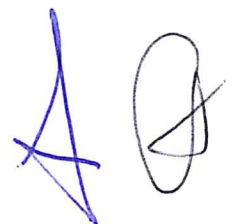


2. Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative o novità introdotte dai futuri CCNL, fermo restando in ogni caso il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme di Legge che dovessero intervenire.

Pieve a Nievole, 05/11/2016



10



METODOLOGIA VALUTATIVA PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

CATEGORIA "D"

Il sistema di valutazione, riferito a questa categoria, viene elaborato in base a quanto disposto dall'art. 5, comma 2 lett. d) del CCNL 31.03.99.

Dato, dunque, il **valore massimo globale** di progressione pari a 100, a ciascun elemento valutativo di cui sopra verrà riconosciuto un **valore massimo parziale** differenziato predeterminato.

1. Iniziativa personale e flessibilità rispetto ai cambiamenti	valore massimo parziale	20
2. Qualità della prestazione individuale resa	valore massimo parziale	30
3. Risultati conseguiti	valore massimo parziale	30
4. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento	valore massimo parziale	20

1. INIZIATIVA PERSONALE E FLESSIBILITA' RISPETTO AI CAMBIAMENTI (V.M.P. 20)

- **Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi** rappresentata con il seguente giudizio numerico di sintesi (valore massimo attribuito al sotto elemento = **10**):

minima	valore 3
rilevante	valore 6
elevata	valore 10

- **Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità** articolata sulla base della seguente rappresentazione valutativa (valore massimo attribuito al sotto elemento = **10**):

minima	valore 3
rilevante	valore 6
elevata	valore 10

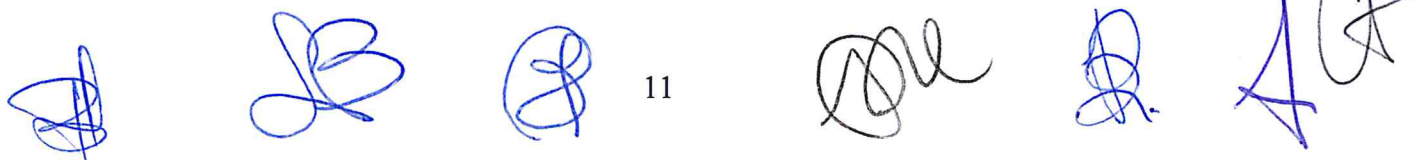
2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 30)

- **Livello qualitativo delle prestazioni rese** nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:

minimo	valore 10
rilevante	valore 20
elevato	valore 30

3. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 30)

- **Grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi"** espresso con il seguente apprezzamento di valore (valore massimo attribuito al sotto elemento = **15**):



minimo	valore 5
rilevante	valore 10
elevato	valore 15

- **Livello di conseguimento** degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, nonché grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'Ente, valutati sulla scorta dei seguenti parametri di massima (valore massimo attribuito al sotto elemento = 15):

mediocre	valore 5
rilevante	valore 10
elevato	valore 15

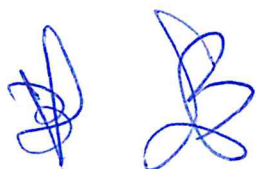
4. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (V.M.P. 20)

- **Capacità di iniziativa personale** valutata sulla scorta dell'articolazione ponderativa di cui sotto (valore massimo attribuito al sotto elemento = 10):

minima	valore 3
rilevante	valore 6
elevata	valore 10

- **Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro**, rappresentata attraverso il sistema considerativo sotto formulato (valore massimo attribuito al sotto elemento = 10):

minima	valore 3
rilevante	valore 6
elevata	valore 10



CATEGORIE “B” e “C” * (vedi nota 1)

l’acquisizione della **prima posizione economica** successiva a quella iniziale è operata mediante **valutazione congiunta** dei seguenti elementi ponderativi, ex combinato disposto di cui all’art. 5, comma 2, lett. b) e c), della preintesa:

1. Esperienza acquisita (anzianità)
2. Risultati conseguiti
3. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento
4. Impegno profuso
5. Qualità della prestazione individuale resa

VALUTAZIONE CONGIUNTA

Considerato che il **valore massimo globale** conseguibile è pari a 100, i **valori massimi parziali** attribuiti ai vari elementi di valutazione sono:

1. Esperienza acquisita (anzianità)	valore massimo parziale	20
2. Risultati conseguiti	valore massimo parziale	10
3. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento	valore massimo parziale	30
4. Impegno profuso	valore massimo parziale	10
5. Qualità della prestazione individuale resa	valore massimo parziale	30

1. ESPERIENZA ACQUISITA (V.M.P. 20)

- **Attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria di ascrizione:** valore massimo 20 di cui valore 2 per ciascun anno di effettivo servizio – frazionabile per mesi – non sono valutabili periodi inferiori a gg. 15.

2. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 10)

- **Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall’Amministrazione, nonché grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall’Ente,** valutati sulla scorta dei seguenti parametri di massima:

minimo	valore 3
rilevante	valore 8
elevato	valore 10



* (1) gli elementi valutativi per l’acquisizione delle successive posizioni economiche sono gli stessi utilizzati per la categoria “D”.



3. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (V.M.P. 30)

- **Capacità di autonomia funzionale** nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute (valore massimo attribuito al sotto elemento = 15)

minima	valore 3
rilevante	valore 10
elevata	valore 15

- **abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni** apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di adibizione (valore massimo attribuito al sotto elemento = 15)

minima	valore 3
rilevante	valore 10
massima	valore 15

4. IMPEGNO PROFUSO (V.M.P. 10)

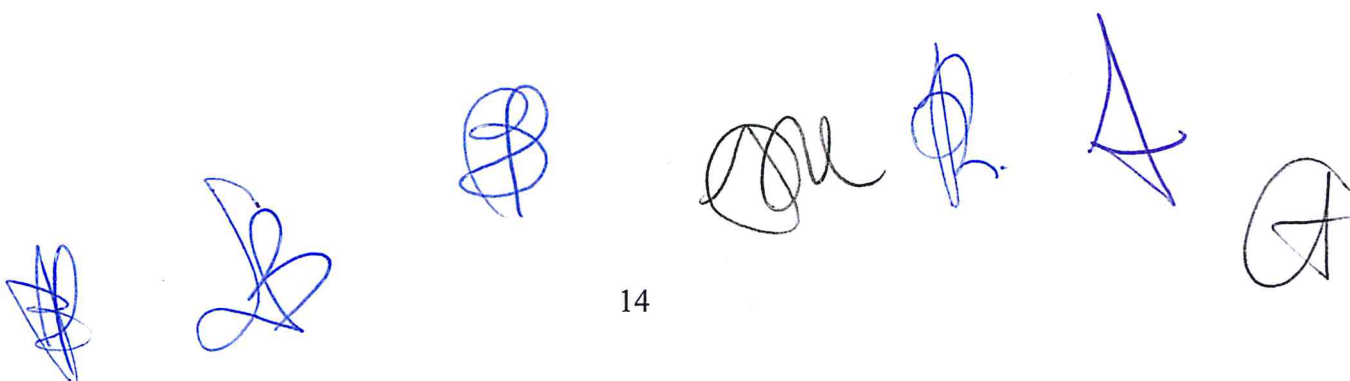
- **grado d'impegnatività** espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:

minimo	valore 3
rilevante	valore 8
elevato	valore 10

5. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 30)

- **livello qualitativo delle prestazioni rese** nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:

minimo	valore 5
rilevante	valore 22
elevato	valore 30



CATEGORIA "A"

1. Esperienza acquisita (anzianità)	valore massimo parziale	30
2. Qualità della prestazione individuale resa	valore massimo parziale	40
3. Risultati conseguiti	valore massimo parziale	30

Con il conseguente sviluppo articolativi come di seguito esemplificato:

1. ESPERIENZA ACQUISITA (V.M.P. 30)

- Attività prestata in posizione professionale riferibile alla **medesima categoria** di quella di ascrizione: valore massimo 30 di cui valore 5 per ciascun anno di effettivo servizio – frazionabile per mesi – non sono valutabili periodi inferiori a gg. 15.

2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 40)

- Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni (v.m.p. del sottoelemento 20)**

minimo	valore 4
rilevante	valore 15
elevato	valore 20

- Capacità di adattamento operativo all'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi (v.m.p. sottoelemento 10)**

minimo	valore 3
rilevante	valore 8
elevato	valore 10

- Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativi (v.m.p. del sottoelemento 10)**

minimo	valore 3
rilevante	valore 8
elevato	valore 10

3. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 30)

- Grado di polivalenza funzionale nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza (v.m.p. del sottoelemento 15)**

minimo	valore 5
rilevante	valore 12
elevato	valore 15

- Abilità di sviluppare un *clima* ambientale favorevole alla *produzione* (v.m.p. del sottoelemento 15)

minimo	valore 5
rilevante	valore 10
elevato	valore 15

