



COMUNE DI PATU'

PROV. DI LECCE

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
di adeguamento al D. Lgs. 150/2009
(in applicazione del CCNL e nelle
more del successivo rinnovo)**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

di adeguamento al D. Lgs. 150/2009

COMUNE DI PATU'

In data 28 Dicembre 2017, presso la sede del COMUNE DI PATU'

ha avuto luogo l'incontro tra:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, presieduta dal Responsabile dell'Area Amministrativa, Dott. Giovanni Cassiano e dal Responsabile dell'Area Economico Finanziaria, Dott.ssa Consiglia Mura.

Parte Sindacale:

R.S.U. Vincenzo DE SALVO

Organizzazioni Sindacali Territoriali di Categoria firmatarie del CCNL 2006-2009. maggiormente rappresentative:

CSA - Coordinamento Sindacale Autonomo

per CGIL FP

Paolo TAURINO

per CISL FPS

per UIL FPL

per DICCAP

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo aziendale di adeguamento al D. Lgs. 150/2009.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente – escluso i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa dal CCNL adeguandole al D. Lgs. 150/2009.

Art. 2

Decorrenze e durata

1. Il presente CCDI, nel riconoscere il ruolo insostituibile del CCNL a cui fa esplicito riferimento e nelle more del rinnovo, adegua le parti in contrasto con il D. Lgs. 150/2009 e ha validità fino al prossimo rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.
2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione espressamente indicata dal presente accordo.
3. Le presenti disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non saranno sostituite dal successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
4. Annualmente l'Ente determina le risorse decentrate, di norma, prima dell'approvazione del bilancio di previsione, e, previo apposito accordo con i soggetti sindacali di cui all'art. 10 del CCNL 1.4.1999, definisce in sede di contrattazione le modalità di utilizzo sulla base dei criteri fissati dal presente contratto, volti ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività attraverso la performance individuale e organizzativa.
5. Le parti contraenti, d'ora innanzi "*le parti*", si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3

Disposizioni Generali

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1, del D. Lgs 165/2001 e ss.mm.ii., affermano che La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali.
2. In applicazione dell'art. 65, comma 1, del D. Lgs. 150/2009, il presente contratto decentrato integrativo disciplina esclusivamente le materie che rientrano nell'ambito della contrattazione collettiva, nonché quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del D. Lgs. 150/09, per le parti attualmente applicabili.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto, o solo parzialmente regolato, si fa espresso riferimento ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del comparto Regioni – Autonomie Locali.
4. Sono fatte salve tutte le clausole contrattuali dei precedenti CCDI che non sono state oggetto di contrattazione nel presente contratto e che non risultano in contrasto con lo stesso e nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii..
5. Le clausole contrattuali devono essere considerate sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro.

Art. 4

Monitoraggio e verifiche

1. Il monitoraggio e la verifica di specifiche problematiche inerenti l'attività dell'Ente, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i

servizi sociali, nonché gli effetti derivanti dall'applicazione del CCDI, è attribuito alle parti che sottoscrivono il presente contratto.

2. Almeno una volta l'anno, entro il mese di febbraio, o, comunque, su richiesta di una delle parti, la delegazione trattante si riunisce per verificare lo stato di attuazione del CCDI e per esaminare le ricadute delle clausole contrattuali in termine di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.
3. L'Ente, sulla base degli argomenti posti all'ordine del giorno, è tenuto a trasmettere alla parte sindacale la documentazione necessaria, di norma, almeno 5 giorni prima della convocazione, che è fissata non oltre 15 giorni dalla richiesta.

Art. 5

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. La procedura di interpretazione autentica, comunque, si dovrà concludere entro e non oltre 45 giorni dal ricevimento della richiesta scritta con la redazione di un verbale conclusivo.
4. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

TITOLO II

FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 6

Telelavoro

1. Nel caso in cui l'Ente intenda attivare un progetto di telelavoro, sarà cura delle parti, con un apposito accordo da stipulare in sede di contrattuale decentrata, stabilire l'entità dei rimborsi da corrispondere per le spese che il lavoratore sosterrà per consumi energetici e telefonici, oltre a definire l'eventuale trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione.

Art. 7

Contratto di somministrazione a tempo determinato

1. Nel caso in cui l'Ente intenda far ricorso a contratti di somministrazione a tempo determinato, le parti si impegnano a definire entro 30 giorni dall'adozione dell'atto di indirizzo, i casi, le condizioni, i criteri e le modalità per la determinazione e corresponsione del trattamento accessorio di produttività per i lavoratori che prestano la loro attività con contratto di somministrazione.

Art. 8

Contratto di formazione e lavoro

1. Qualora l'Ente opti per l'utilizzo di lavoratori mediante i contratti di formazione e lavoro, le parti, prima dell'avvio della procedura, si incontrano per stabilire criteri e modalità di erogazione del salario accessorio previsto dal CCNL e dal presente CCDI, incrementando le

risorse decentrate con l'utilizzo di fondi previsti nel finanziamento del progetto, compatibilmente con la normativa vigente in materia di spesa del personale.

Art. 9

Utilizzo di personale comandato

1. Nel caso di utilizzo di personale comandato da altro Ente, le risorse decentrate sono integrate adeguatamente per riconoscere a tale personale il salario accessorio corrispondente alle funzioni svolte.
2. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

TITOLO III

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 10

Programmi annuali o pluriennali delle attività di formazione

1. La formazione del personale è uno degli strumenti organizzativi che consentono il passaggio dall'era della gestione delle risorse umane a quella della valorizzazione delle risorse umane, passaggio necessario alla ricerca di un miglioramento della qualità dei servizi forniti.
2. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale.
3. Alla formazione del personale viene annualmente destinata, di norma, una somma pari almeno all'1% annuo della spesa complessiva del personale riferita all'anno precedente, fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limitazioni.
4. La formazione dovrà riguardare tutto il personale dipendente e l'individuazione dei lavoratori è effettuata in coerenza con i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione.
5. Il piano formativo, da adottare entro il 15 marzo con una programmazione annuale o pluriennale, dovrà favorire:
 - la diffusione della cultura informatica e l'utilizzo delle nuove tecnologie;
 - la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - la capacità di analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - la formazione del personale che svolge una attività a diretto contatto con il pubblico attraverso lo sviluppo delle tecniche sulla comunicazione;
 - l'apprendimento delle lingue straniere, soprattutto per quel personale che può farne uso pratico nello svolgimento della propria attività lavorativa;
 - la cultura della prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, nonché la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e degli altri soggetti previsti dal D. Lgs. 81/2008;
 - una maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo per il personale neoassunto;
 - l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
 - l'aggiornamento continuo del personale, attraverso momenti partecipativi organizzati all'interno dei settori, nel caso anche articolati per servizio, volti ad approfondire le innovazioni contrattuali e legislative.

6. I tempi necessari per la partecipazione alle iniziative formative sono considerati servizio effettivo a tutti gli effetti.
7. La somma stanziata sul bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo, compatibilmente con le disposizioni normative vigenti.

Art. 11

Linee di indirizzo e criteri per la prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e piena applicazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, in attuazione del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.
2. Specifiche attività formative sono rivolte ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ed ai lavoratori.
3. In accordo e con la collaborazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, l'Ente adeguerà, ove non lo avesse già fatto, entro due mesi dalla stipula del presente accordo, le linee di indirizzo ed i criteri per gli interventi rivolti alla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la garanzia ed il miglioramento degli stessi.
4. Tempestivamente l'Ente informerà tutti i dipendenti dei rischi presenti sui luoghi di lavoro e sui provvedimenti che intende adottare.
5. L'Ente predisporrà opportune iniziative per facilitare le attività dei dipendenti diversamente abili e provvederà, entro tempi congrui, all'eliminazione delle barriere architettoniche.

Art. 12

Comitato Unico di Garanzia

1. In applicazione dell'art. 57 del D. Lgs. 165/2001, l'Ente costituisce il "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il Comitato informa tempestivamente le OO.SS., la RSU e i lavoratori della propria attività. In particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei propri compiti.
4. L'Ente si impegna ad offrire il massimo supporto e a sostenere, con analoga intensità, l'attività svolta dal Comitato, nonché a dare piena attuazione alle disposizioni di cui all'art. 8 del CCNL del 22.01.2004.

Art. 13

Modalità di gestione delle eccedenze di personale

1. Prima di dichiarare eccedenze di personale l'Ente è tenuto ad informare preventivamente la delegazione di parte sindacale inviando la documentazione e favorendo le motivazioni che inducono lo stesso a dichiarare l'eccedenza di personale, al fine di analizzarne i contenuti e attivare, in sede contrattuale, tutte le iniziative necessarie a ricollocare i lavoratori in esubero, anche attraverso procedure di riqualificazione e aggiornamento del personale.
2. in caso di eccedenze di personale, dopo aver esperito quanto previsto dal precedente comma, si applica la disciplina prevista dall'art. 33 del D. Lgs. 165/2001.

Art. 14

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. Le politiche dell'orario di lavoro sono improntate ai seguenti criteri:
 - **FUNZIONALITÀ:** l'orario di lavoro deve essere funzionale al servizio e deve tener conto delle esigenze dell'utenza;
 - **ORGANICITÀ:** la prestazione giornaliera non può essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio;
 - **FLESSIBILITÀ:** l'orario può essere flessibile in entrata e in uscita, assicurando comunque la presenza di tutto il personale nelle quattro ore della fascia centrale;
 - **OMOGENEITÀ:** l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non può superare, di norma, le 10 ore;
 - **SOLIDARIETÀ:** assicurare particolari articolazioni ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o per favorire il conseguimento di titoli culturali e/o formativi o per favorire i tempi della famiglia.

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

Art. 15

Lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
6. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.
7. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari

imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti.

8. Il personale che in occasione di consultazioni elettorali o referendarie è chiamato a prestare lavoro straordinario nel giorno di riposo settimanale, ha diritto, oltre al relativo compenso, a fruire anche di un riposo compensativo corrispondente alle ore prestate, e se le ore rese superano quelle corrispondenti alla durata convenzionale della giornata lavorativa ordinaria, allora il riposo spettante è pari ad una giornata lavorativa, per consentire la regolare fruizione del riposo settimanale.

CAPO II RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

Art. 16

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

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 dagli accordi decentrati secondo le finalità indicate dall'art. 17 del CCNL 01.04.1999, è di esclusiva competenza dell'Ente.
2. Il fondo di cui al precedente comma si suddivide in risorse stabili e risorse variabili ed è utilizzato per il finanziamento dei seguenti istituti economici, osservando i criteri generali ivi indicati.
3. Per gli istituti di cui al presente comma potranno essere utilizzate solo risorse stabili:
 - a) **Indennità di comparto:** da corrispondere al nuovo personale, escluso l'importo di cui all'art. 33, comma 4 lett. a), del CCNL del 22.01.2004, secondo le modalità previste dal CCNL.
 - b) **Progressioni economiche orizzontali:** le ulteriori PEO che annualmente la contrattazione decentrata stabilisce di attribuire selettivamente al personale dipendente a tempo indeterminato, nei limiti delle risorse disponibili e nel rispetto delle limitazioni legislative vigenti, devono garantire al personale il riconoscimento della professionalità acquisita destinando prioritariamente parte delle risorse stabili disponibili.
4. Per gli istituti economici di cui al presente comma potranno essere utilizzate anche le risorse variabili:
 - i. **Indennità di turno, reperibilità, lavoro festivo, notturno e festivo - notturno, rischio, maneggio valori:** l'erogazione delle seguenti indennità è subordinata all'effettivo esercizio delle mansioni proprie del profilo posseduto, secondo quanto disposto dal CCNL e dal presente contratto:
 - L'**INDENNITÀ DI TURNO** sarà corrisposta esclusivamente al personale che osserva un orario di servizio di almeno 10 ore organizzato per turni, distribuiti nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno. L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno e nella misura indicata dal CCNL.
 - L'**INDENNITÀ DI RISCHIO**, compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio pregiudizievole per la salute e l'integrità del lavoratore che può derivare: 1.dall'utilizzo di materiali, mezzi, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; 2. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie; 3. attività che per gravosità ed intensità delle energie richieste risulta usurante per la salute e il benessere psico-fisico del lavoratore. La misura è quella indicata dal

CCNL, mentre l'individuazione spetta al dirigente/responsabile nell'ambito delle risorse che gli accordi annuali destinano a tale istituto.

- L'**INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ** è corrisposta per il servizio di pronta reperibilità al personale inserito nelle aree di pronto intervento, non differibili e riferite a servizi essenziali, individuate dall'Ente, secondo le modalità e in base alle risorse stabilite dagli accordi annuali.
 - L'**INDENNITÀ DI MANEGGIO VALORI** è una indennità giornaliera ed è corrisposta al personale che maneggia in via continuativa valori di cassa. L'individuazione spetta al dirigente/responsabile, mentre la misura è fissata in occasione degli accordi annuali, proporzionalmente al valore medio mensile maneggiato e fino al limite massimo previsto dal CCNL. L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulta in servizio.
 - L'**INDENNITÀ ORARIA PER SERVIZIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO FESTIVO**, la maggiorazione prevista dal CCNL è corrisposta ai dipendenti che non operano in servizi organizzati in turni, ai sensi dell'articolo 22 del CCNL 14.9.2000, e che svolgono la prestazione lavorativa ordinaria in orario festivo, notturno e notturno festivo, per le sole giornate in cui il dipendente risulta in servizio. La misura è indicata dal CCNL.
- ii. **Disagio categorie A, B e C:** l'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che è tipizzata per la sua gravosità e per il disagio a cui sottopone il lavoratore ed è rapportata alle giornate di effettiva esposizione al disagio, secondo le disposizioni indicate nel presente contratto.
- iii. **Specifiche responsabilità:** l'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per il grado di responsabilità ed è rapportata alle giornate di effettiva assunzione di responsabilità, secondo le disposizioni indicate nel presente contratto.
- iv. **Produttività legata alla performance:** nelle more che la disciplina sia regolata dal CCNL, eroga i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, correlati al merito ed all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente. I dipendenti che usufruiscono di incentivi rivenienti dalla lett. k) dell'art. 15 del CCNL 1.4.1999, al fine di concorrere solidalmente ad una maggiore perequazione delle risorse e considerato che parte del loro tempo è destinato alle attività di cui sopra, sono sottoposti ad una riduzione della rispettiva quota di produttività, legata alla performance, come segue:

Incentivo lett. k	Riduzione quota produttività
fino ad € 2.000,00	Nessuna riduzione
Da € 2.001,00 a € 4.000,00	riduzione max del 20%, in misura proporzionale;
da € 4.001,00 a € 6.000,00	ulteriore riduzione del 10%, sempre in misura proporzionale
oltre € 6.000,00	ulteriore riduzione del 20% in misura proporzionale fino ad € 8.000,00, oltre tale limite la riduzione si applica nella percentuale massima ivi indicata

Gli importi in tabella rivenienti dalla lett. k) dovranno essere calcolati al netto degli oneri riflessi.

- v. **Incentivo messi notificatori:** In applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.9.2000, le risorse rivenienti da una quota pari al 30% dei rimborsi spese incamerati dall'Ente, per ogni notifica di atti svolta per conto dell'Amministrazione Finanziaria, nonché di altre pubbliche amministrazioni tenute a versare per norma legislativa o regolamentare le spese di notifica all'Ente, sono destinate ai messi notificatori in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile competente.

vi. **Incentivazione per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1 lett. d) e k) del CCNL 1.4.1999:** tali compensi sono erogati al personale che partecipa alle attività, secondo i seguenti criteri:

vii. Come da contratto collettivo decentrato precedente.

5. Ad ogni indennità del presente articolo corrisponde una fattispecie e la stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di più indennità.
6. Il permanere delle condizioni che determinano l'attribuzione dei vari tipi di indennità è verificato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del dirigente/responsabile.
7. I risparmi che derivano dal mancato utilizzo o dalla non attribuzione di somme destinate agli istituti previsti dal presente articolo, ad eccezione della produttività legata alla performance, sono utilizzati preventivamente per colmare eventuali deficienze verificatesi nell'attribuzione delle risorse ai singoli istituti di cui al comma 4, prima di essere finalizzati ad incrementare le risorse per la produttività dell'anno di riferimento e, in subordine, ad aumentare le risorse decentrate, parte variabile, dell'anno successivo.

Art. 17

Fondo per le Progressioni Economiche Orizzontali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs 150/2009.
2. Il fondo per le progressioni economiche orizzontali riviene dalle quote ex LED, dalle risorse che sono state già destinate dalla contrattazione decentrata e dalle integrazioni di bilancio dovute per l'applicazione degli incrementi contrattuali.
3. In caso di cessazioni dal servizio, le quote rivenienti dalle progressioni economiche acquisite nel tempo da tale personale ritornano nelle disponibilità delle risorse decentrate.
4. Annualmente le parti in sede di contrattazione decentrata stabiliscono eventuali nuove risorse da destinare a tale istituto, garantendo nel tempo e in modo selettivo la progressione economica al personale che non ha ancora raggiunto la posizione apicale all'interno della categoria, fermo restando quanto previsto dall'art. 9 del D. L. 78/2010, convertito nella legge 122/2010.
5. I criteri, le modalità e i tempi per l'attribuzione delle posizioni economiche orizzontali all'interno della categoria sono quelli di cui all'allegata tabella B.

Art. 18

Indennità di Comparto

1. Il CCNL 22.1.2004 ha istituito l'indennità di comparto da attribuire mensilmente e per 12 mensilità a tutto il personale dipendente.
2. La quota relativa alla decorrenza del 2002 è assicurata dalle disponibilità di bilancio, mentre la quota relativa alla decorrenza del 2003 è a carico delle risorse decentrate.
3. In caso di nuove assunzioni o di mobilità in entrata l'importo necessario a riconoscere l'indennità di comparto a tale personale, in riferimento alla quota da prelevare dalle risorse decentrate, è attribuito previo rimpinguamento del fondo "*risorse decentrate*", parte stabile, di pari importo.

Art. 19

Indennità di disagio

1. È attribuita ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare “*disagio*”, per il periodo di effettiva esposizione, una indennità mensile che è determinata in sede di contrattazione annuale delle risorse decentrate.
2. Essendo il disagio una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo professionale di inquadramento. Pertanto, si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizione di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli, in modo sistematico e continuativo, a cui non sono soggetti altri lavoratori con analoghe mansioni;
 - prestazioni richieste e rese per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizione sfavorevoli in tempi e modi, ai fini del recupero psico-fisico da parte del lavoratore nell’arco della giornata;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, assicurando funzioni plurime e polivalenti.
 - Prestazione richiesta e resa, per esigenze funzionali dei servizi, a diretto contatto con l’utenza nell’attività di sportello.
3. L’individuazione spetta al dirigente/responsabile con atto formale, nel rispetto dei criteri enunciati, tra il personale di cat. A, B e C e sulla base delle risorse indicate dagli accordi annuali.

Art. 20

Indennità specifiche responsabilità

1. I compensi per compiti implicanti specifiche responsabilità possono essere attribuiti al personale di categoria D a cui non sia già stata attribuita la posizione organizzativa o l’alta professionalità, nonché al personale di categoria C e B, ovviamente previo selettiva individuazione dei posti che implicano specifiche responsabilità e dietro formale attribuzione del dirigente/responsabile. L’individuazione avviene prendendo in considerazione i seguenti parametri:
 - essere responsabile di funzioni vicarie di POS/Dirigente
 - essere responsabile di servizio o ufficio
 - essere responsabile di procedimenti complessi
 - essere responsabile di procedimenti che richiedono particolari responsabilità
 - per il coordinamento di più risorse umane
2. L’importo del compenso, in relazione alla specificità e alla complessità della responsabilità attribuita, è stabilito in sede di accordo annuale tenendo conto della categoria di inquadramento e della consistenza delle specifiche responsabilità attribuite.
3. Al dipendente di categoria B, C e D (*che già non usufruisca di analoga indennità e che non risulti incaricato di posizione organizzativa*), cui è attribuita, con atto formale, la specifica responsabilità di cui all’art. 36, comma 2, del CCNL 22.1.2004 è corrisposta una indennità stabilita nella misura massima di € 300,00 annuali, su espressa attestazione del dirigente/responsabile, secondo le modalità indicate dagli accordi annuali, osservando la proporzionalità dell’indennità alle specifiche responsabilità attribuite.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra indennità di responsabilità e nel caso in cui ricorrano entrambe le fattispecie, al dipendente spetta l’indennità di maggior valore rideterminata tenendo conto complessivamente delle responsabilità che gli sono attribuite e nel rispetto del limite massimo fissato dal CCNL.

Art. 21
Performance individuale

1. Annualmente, sottratte le eventuali nuove risorse da destinare alle PEO, e all'indennità di comparto, nonché le risorse destinate alle altre indennità contrattate a livello decentrato, le restanti somme sono destinate a sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa e sono informati a principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance.
2. Le somme destinate alla performance individuale, mediante l'utilizzo delle fasce di merito di cui all'art. 19 del D. Lgs. 150/2009, al momento non sono attribuibili con tale modalità, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 141/2011, analogamente al bonus annuale delle eccellenze e al premio annuale per l'innovazione. Per cui, in attesa dell'entrata in vigore di un CCNL successivo al D.Lgs. 150/2009 che ne disciplini l'attuazione, le stesse saranno distribuite al personale dipendente solo sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato dall'Ente.
3. Fermo restando quanto riportato nel comma precedente, le fasce di merito di cui alla performance individuale, sono attualmente applicabili, però, solo destinando ad esse le risorse aggiuntive rivenienti dall'applicazione dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011, convertito nella legge 111/2011, secondo le modalità di seguito riportate.
4. Le fasce di merito, pertanto, sono applicabili solo utilizzando le risorse di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011, prevedendo una allocazione prevalente delle risorse alla fascia di merito più alta, destinata ai più meritevoli.
5. Il personale è collocato in quattro fasce di merito, così ripartite:

fascia di merito	Percentuale di personale	Percentuale risorse
Alta	30 %	40 %
Media	40 %	40 %
Sufficiente	20 %	15 %
Bassa	10 %	5 %

6. Per l'attribuzione i dirigenti/responsabili entro il 31 gennaio di ogni anno provvedono a compilare per ogni dipendente una scheda di valutazione sulla base dei seguenti criteri generali e nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della performance:
 - a) **Adattabilità delle prestazioni lavorative alle peculiari esigenze degli obiettivi:** il parametro misura in particolare la precisione e la qualità delle prestazioni svolte relativamente al raggiungimento degli obiettivi prefissati ed al rapporto con l'utenza;
 - b) **Disponibilità all'elasticità funzionale:** il parametro verifica la capacità di adattamento a fornire prestazioni non rigidamente predefinite per il profilo professionale posseduto senza per altro superare i limiti della complessità di prestazioni esigibili per ogni categoria funzionale;
 - c) **Disponibilità al cambiamento tecnologico e/o organizzativo:** il parametro misura la partecipazione e la reattività rispetto a processi riorganizzativi che richiedono significative modifiche della prestazione;
 - d) **Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi:** il parametro verifica l'effettivo apporto qualitativo alla realizzazione degli obiettivi, individuati nell'ambito dei piani o dei progetti annuali nonché alla capacità di leadership e di cooperazione per i lavori collegiali o di gruppo;
 - e) **Disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi:** il parametro misura la disponibilità a fornire prestazioni quantitativamente significative per le particolari

esigenze connesse all'attuazione degli obiettivi previsti in appositi piani o progetti, anche oltre il normale orario di lavoro;

f) **Disponibilità all'arricchimento professionale e capacità di proprie soluzioni migliorative dell'organizzazione del lavoro:** il parametro misura la disponibilità all'arricchimento professionale e la capacità di trovare soluzioni organizzative atte a garantire il raggiungimento degli obiettivi.

7. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della valutazione che lo interessa individualmente e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione del responsabile del servizio.
8. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte del soggetto interessato che potrà farsi assistere dal proprio rappresentante sindacale. Il ricorso sarà preso in esame dal Segretario Generale per la revisione o conferma entro dieci giorni dalla presentazione.

Art. 22

Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

1. Ai sensi dell'art. 16 del D.L. 98/2011, convertito nella Legge 111/2011, l'Ente entro il 31 marzo di ogni anno può adottare piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento. Detti piani, su proposta del dirigente, indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi di risparmio, in termini fisici e finanziari.
2. Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate, rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, sono annualmente utilizzate, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, destinando il 50 per cento delle stesse alla performance individuale del personale che ha permesso il conseguimento del risparmio, mentre il restante 50% per la performance individuale di tutto il personale attraverso le fasce di merito.
3. Le risorse rivenienti dai risparmi conseguiti a seguito dell'attuazione dei piani di razionalizzazione sono utilizzabili solo se accertati e a consuntivo, con riferimento a ciascun esercizio finanziario.
4. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo.
5. I piani di razionalizzazione adottati sono oggetto di informazione alle OO.SS. e alla RSU.
6. Per l'attuazione del precedente comma, le parti definiscono i seguenti criteri generali:
 - il dirigente o la conferenza di servizio a seconda che l'attività sia di interesse settoriale od intersettoriale, propone all'Ente la realizzazione di uno specifico piano di razionalizzazione;
 - il piano descrive l'intervento che darà luogo al risparmio;
 - il piano quantifica l'entità del risparmio;
 - il piano individua i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale;
 - il dirigente o la Conferenza effettuerà la valutazione del risultato raggiunto e dell'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
 - il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione di performance e validato dal proprio organismo di valutazione;
7. dopo la validazione sarà possibile liquidare i singoli compensi al personale coinvolto in coerenza con la valutazione.
8. Le risorse rivenienti dall'applicazione dell'art. 16 del D.L. 98/2001, convertito nella Legge 111/2011, non concorrono a determinare il tetto di spesa del fondo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 9 del D.L. 78/2010, convertito nella Legge 122/2010, ma sono da considerarsi aggiuntive.

TITOLO V NORME FINALI

Art. 23

Norme Finali

1. Il presente contratto conserverà la sua efficacia per tutti gli istituti ivi previsti fino alla stipulazione del successivo CCDI e sono fatte salve le materie previste dal CCNL che per la loro natura richiedono tempi più brevi o verifiche periodiche.
2. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture o delle risorse finanziarie disponibili o che, comunque, comportino un incremento stabile della dotazione organica, l'Ente, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, valuterà anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuerà la relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio.

STIPULA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

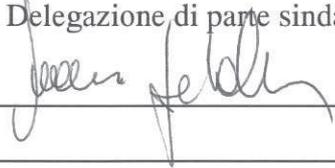
COMUNE DI PATU'

Le Delegazioni trattanti, esperite le procedure previste, comprese quelle di cui all'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004, stipulano il CCDI dell'Ente Comune di Patù

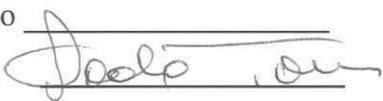
1. la Delegazione trattante dell'Ente, ai sensi e per gli effetti delle Deliberazione n. 80 del 17.07.2017 nelle seguenti persone

Presidente 
Componente 
Componente _____
Componente _____

2. la Delegazione di parte sindacale nelle seguenti persone

RSU 
RSU _____
RSU _____
RSU _____
RSU _____

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

per CSA - Coordinamento Sindacale Autonomo _____
per CGIL - FP 
per CISL FPS _____
per UIL FPL _____
per DICCAP _____

Letto, confermato, sottoscritto

Addì 27/11/2018 in Patù

**CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA. ACCORDO DECENTRATO
PARTE ECONOMICA ANNO 2017. LINEE DI INDIRIZZO**

DATO ATTO che *“le limitazioni al trattamento economico individuale dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, aventi fonte nei commi 1 e 21 dell'art.9 del citato d.l. n.78 del 2010 hanno esaurito la propria efficacia precettiva al 31 dicembre del 2014”* tale conclusione è poi confermata da quanto disposto dalla Legge di stabilità 2015, alla quale è seguita una circolare del MEF, chiarendo che *“a partire dal 1° gennaio 2015 cessano, tra l'altro, ferma restando l'impossibilità di riconoscere arretrati per gli anni dal 2011 al 2014, gli effetti delle norme di contenimento delle spese di personale previste dall'art.9 del decreto legge n.78/2010 concernenti il blocco dei trattamenti economici individuali (commi 1 e 2) ed il blocco economico delle progressioni di carriera comunque denominate e dei passaggi tra le aree (comma 21 , terzo e quarto periodo), già oggetto della circolare n.12/2011 del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato che, come noto, sono state prorogate fino al 31 dicembre 2014 dal DPR 4 settembre 2013 n. 122”*.

RICHIAMATO il Contratto Decentrato Integrativo parte economica 2016, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 123 del 18.12.2017;

ATTESO CHE, per la contrattazione finalizzata alla predisposizione del nuovo contratto decentrato dell'Ente, l'Amministrazione deve fornire alla delegazione trattante di parte pubblica delle linee guida per un'adeguata allocazione delle risorse destinate ad incentivare la performance; linee guida che, riportate nell'ipotesi di contratto decentrato, saranno confermate dalla Giunta Comunale per la finale autorizzazione alla stipula del contratto integrativo definitivo.

RITENUTO di fornire alla delegazione trattante di parte pubblica, in sede di contrattazione decentrata integrativa relativa alla sola parte economica dell'anno 2017, le seguenti linee di indirizzo tese alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo decentrato parte economica anno 2017:

- rispetto della normativa in tema di limitazioni alla spesa per il personale dipendente e di pareggio di bilancio;
- destinazione alla performance per la realizzazione dei servizi innovativi/mantenimento e alla performance individuale € 2.850,00 quale produttività 2017 oltre alla quota di produttività derivante dal fondo 2016, non ancora erogata, e confluita nel fondo 2017;
- attuazione delle progressioni economiche orizzontali con decorrenza dall'anno 2018, già previste nella contrattazione decentrata integrativa 2016, non avviate nell'anno 2017, sulla base dei principi dettati dall' art. 23 del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. e del vigente sistema di misurazione e valutazione, nella misura percentuale del 34% (trentaquattro per cento) per le categorie A e C per i dipendenti che hanno maturato i requisiti di legge e per i quali sia ancora possibile l'applicazione della p.e.o. o che non hanno mai beneficiato dei p.e.o. nella posizione economica di appartenenza.
- attuazione delle progressioni economiche orizzontali con decorrenza dall'anno 2018, sulla base dei principi dettati dall' art. 23 del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. e del vigente sistema di misurazione e valutazione, nella misura percentuale del 34% (trentaquattro per cento) per le categorie B e D per i dipendenti che hanno maturato i requisiti di legge e per i quali sia ancora possibile l'applicazione della p.e.o. o che non hanno mai beneficiato dei p.e.o. nella posizione economica di appartenenza.

CRITERI PROGRESSIONE ECONOMICA

Requisiti per l'ammissione alla procedura

1. Possono presentare domanda di partecipazione alla selezione per la Progressione Orizzontale, i dipendenti in servizio a tempo indeterminato inquadrati nelle categorie "A", "B", "C" E "D" che:
 - siano in possesso, alla data del 31.12.2017, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
 - non siano stati destinatari in via definitiva di una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto nel biennio antecedente alla data di emanazione dell'avviso di selezione;
 - siano in attività di servizio, con contratto a tempo indeterminato, alla data dell'1.01.2018;
2. L'esclusione per difetto dei requisiti prescritti è disposta in qualunque momento con provvedimento motivato.

Criteri di selezione

1. La selezione sarà effettuata sulla base dei criteri di seguito specificati:
 - a) alla valutazione della performance individuale relativa all'anno 2017, di cui all'art. 21 del CCDI, sarà attribuito il punteggio massimo complessivo di punti 60 su 100 (proporzionalmente alla valutazione conseguita);
 - b) alla partecipazione a corsi di formazione nel triennio 2015-2017 sarà attribuito il punteggio massimo complessivo di punti 15 su 100 (0,20 punti per ogni corso/giornata di formazione della durata minima di una giornata). Saranno considerati solo i corsi attinenti con la professionalità connessa al profilo ricoperto;
 - c) ai titoli di studio sarà attribuito il punteggio massimo complessivo di punti 20 su 100. I punti sono attribuiti in proporzione al voto:
 - scuola dell'obbligo fino a punti 4,00;
 - diploma di maturità fino a punti 10,00;
 - laurea triennale fino a punti 15,00;
 - laurea vecchio ordinamento o magistrale fino a punti 19,00;
 - per la lode si aggiungono punti 1,00;il punteggio relativo ai titoli di studio fino alla laurea non è cumulabile;
 - d) agli altri titoli conseguiti nel triennio 2014-2016 sarà attribuito il punteggio massimo complessivo di punti 5 su 100. In questa categoria sono valutabili solo i titoli che hanno attinenza con la professionalità connessa al profilo ricoperto e che non trovino valutazione nelle voci precedenti. Nello specifico:
 - pubblicazioni scientifiche: punti 0,50 per ogni pubblicazione;
 - corsi di formazione con esame finale: punti 0,50 per ciascun attestato;
 - corsi di almeno 600 ore con prova finale:
 - a. con soglia di accesso costituita da laurea: punti 2,00 per ogni corso;
 - b. con soglia costituita da titolo inferiore: punti 1,00 per ogni corso.

Il punteggio complessivo finale sarà costituito dalla somma dei punteggi parziali su ciascuno degli indicatori sopra indicati.

A parità di punteggio prevarrà il dipendente che ha realizzato la migliore valutazione nella annualità più recente e, in caso di ulteriore parità, il dipendente più anziano.

**SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE
NON INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

FONDO DELLA PRODUTTIVITA'

Premessa

I Responsabili di Area (P.O.) assegnano ai dipendenti in dotazione gli obiettivi con i relativi pesi ed indicatori e valutano la loro performance individuale.

La valutazione della performance individuale è disciplinata dall'art. 21 del CCDI del Comune di Patù e dall'art. 11 del "REGOLAMENTO RECANTE LA DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, DELLA VALUTAZIONE, DELLA RENDICONTAZIONE E DELLA TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 31/01/2014.

FASE 1 - CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE QUOTE FONDO DI PRODUTTIVITA' PER AREA

A) Determinazione del parametro di differenziazione per categoria:

- **Cat. A 100**
- **Cat. B 130**
- **Cat. C 150**
- **Cat. D 180**

Determinazione dei punti massimi attribuibili al personale in relazione alla categoria di appartenenza, rapportati alla tipologia di lavoro (tempo pieno, tempo parziale).

B) Determinazione del valore punto iniziale:

Rilevazione all'inizio del percorso valutativo di tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, con esclusione del personale incaricato di Posizione Organizzativa.

Determinazione del valore punto iniziale ottenuto dalla divisione del fondo della produttività collettiva preventivato nell'anno per il totale dei punteggi assegnati ai dipendenti in base alla categoria e alla tipologia del rapporto di lavoro.

C) Determinazione del compenso individuale iniziale teorico per ciascuna categoria e per Area:

Calcolo del compenso della produttività per ciascuna categoria determinato moltiplicando il valore punto iniziale per il punteggio massimo attribuito in base alla categoria di appartenenza ed alla tipologia del rapporto di lavoro.

Il valore ottenuto è pari al compenso della produttività iniziale teoricamente spettante ai dipendenti in base alla categoria di appartenenza ed al rapporto di lavoro.

FASE 2 - DETERMINAZIONE DELLA QUOTA EFFETTIVA INDIVIDUALE ASSEGNATA

A) Determinazione del valore punto effettivo e del compenso individuale teorico aggiornato per ciascuna categoria:

Il servizio personale dell'ente procederà a fine anno al calcolo del valore punto effettivo teorico e del premio individuale effettivo teorico ricalcolando le fasi A, B e C precedenti in base all'importo effettivo del fondo. Qualora l'importo del fondo rimanga invariato, va ricalcolata soltanto la fase C. La eventuale quota non assegnata per assenze confluirà nella costituzione del fondo dell'anno successivo.

Per il calcolo del valore punto effettivo teorico e del compenso individuale teorico si terrà conto della tipologia del rapporto di lavoro (tempo pieno o parziale).

B) Determinazione del punteggio individuale e della quota effettiva del compenso produttività spettante a ciascun dipendente:

Al fine di quantificare la quota spettante a ciascun Dipendente, ogni Responsabile di P.O. dovrà compilare per ogni dipendente assegnato alla propria Area una scheda di valutazione nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della performance, così come disciplinato nel **REGOLAMENTO RECANTE LA DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, DELLA VALUTAZIONE, DELLA RENDICONTAZIONE E DELLA TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE.**

Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della valutazione che lo interessa individualmente e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione del responsabile del servizio.

Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte del soggetto interessato che potrà farsi assistere dal proprio rappresentante sindacale. Il ricorso sarà preso in esame dal Responsabile di P.O. per la revisione o conferma entro dieci giorni dalla presentazione.

Per poter accedere all'erogazione dei compensi incentivanti individuali selettivi di merito è necessario ottenere un punteggio non inferiore a 40.

Il compenso viene erogato percentualmente ai punti ottenuti.

L'eventuale quota non erogata confluirà nella costituzione del fondo dell'anno successivo.

NORME TRANSITORIE E FINALI

Il presente Sistema di misurazione e valutazione entra in vigore dall'esercizio 2016.

Con l'entrata in vigore del presente Sistema devono intendersi abrogate tutte le disposizioni regolamentari in contrasto con il presente atto.