Comune di Dualchi

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO - PARTE NORMATIVA - PER IL TRIENNIO 2017/2019

L'anno **duemiladiciassette**, il giorno **diciannove** del mese di **dicembre**, alle ore 18,45, nella residenza del Comune di Dualchi, a seguito di regolare convocazione della parte pubblica e della delegazione di parte sindacale,

la delegazione trattante

costituita dai signori Dott. Ignazio Piras – Presidente - e dalla Dott.ssa Antonella Masala,

vista l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritta in data **16 novembre 2017;**

visto il parere del revisore dei conti in data **5.12.2017** e la relazione tecnica illustrativa;

Vista la deliberazione dalla Giunta Comunale **n. 67 in data 16 novembre 2017,** di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo;

sottoscrive

il presente contratto decentrato integrativo che consta dì ventidue articoli.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

Parte A

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro dì riferimento

1. Si premette che:

- il Comune di Dualchi ha approvato il nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adeguando il proprio ordinamento alle disposizioni di cui al D Lgs. n. 150/2009.
- il Comune di Dualchi ha approvato il sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale del personale dipendente, conformemente a quanto disposto dall'art. 7 del DLgs. n. 150/2009.
- la contrattazione collettiva integrativa e rivolta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi incoraggiando l'impegno e la qualità della performance;
- la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali.

Art. 2 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto costituisce adeguamento al disposto dell'art. 65 comma 1 del d.lgs. n. 150/2009.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
4. Il presente contratto ha validità per gli anni 2017 - 2018 - 2019 con cessazione di efficacia per le clausole di mancato adeguamento alle disposizioni di cui al d.lgs. 150/2009 iniziando dal 01.01.2020 in applicazione dell'art. 65, comma 4, dello stesso decreto legislativo.
5. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti dalla volontà delle parti dì rivederne le condizioni.

Art.3 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.N.L.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del C.C.N.L. del 01.04.1999 sia firmato:

- per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione;

- dal presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta Comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.01.2004 e dalla normativa vigente.

Art. 4 - Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, di competenza della contrattazione collettiva è definito, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1° aprile 1999, nei casi previsti, entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.

3. La convocazione avverrà in forma scritta, preferibilmente a mezzo posta elettronica certificata o mezzo fax, almeno 3 giorni prima dell'incontro.

4. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è cura dell'Amministrazione; le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

5. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo, preferibilmente nel corso della seduta.

6. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell'1.04.1999 lettere d)-e)-f)-m) saranno riportati i pareri delle Organizzazioni sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabile a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.

7. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti, rispettivamente, secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL delt'01.04.1999 e 8 del CCNL dell'01.04.1999 come sostituito dall'art. 6 del CCNL del 22.01.2004.

Art. 5 - Materie oggetto di contrattazione

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipulazione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro nonché le materie relative alle relazioni sindacali.

Art.6 - Consultazione

1. La consultazione preventiva delle organizzazioni sindacali avviene nelle seguenti materie:

Macro - organizzazione

Disciplina generale degli uffici

Consistenza e variazione delle dotazioni organiche.

Art.7 - Informazione

1. L'informazione è preventiva e scritta nelle materie oggetto di concertazione, così come disciplinate dalla contrattazione collettiva nazionale.

2. L'informazione è successiva e scritta nel caso di determinazioni inerenti la micro - organizzazione e la gestione dei rapporti di lavoro.

3. Riguardo alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU. Relativamente alle OO.SS. titolari, l'informazione è effettuata mezzo pec, fax o posta ordinaria.

Art.8 - Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto dalla disciplina contrattuale, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art.10, comma 2, CCNL 01.04.1999.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine dei giorno sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data o dell'orario dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale per la decurtazione dal monte ore complessivo.

5. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

Art.9 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del DLgs. 165/2001 l'amministrazione deve costituire 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 dei mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi. Ha altresì nominato il Presidente ed approvato il Regolamento interno di organizzazione del Comitato medesimo.

Art. 10 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione s'impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di chi percepisce le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per chi utilizza videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie affinchè, la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, cosi come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e s'impegna altresì a realizzare un piano pluriennale d'informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti circa l'evoluzione o l'insorgenza di nuovi rischi.

6. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, a quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal Dlgs 151/2001, e quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi.

Art. 11 - Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

1. Le Parti s'impegnano, per quanto di competenza, ad attivarsi per dare attuazione alle disposizioni in materia di disciplina dei servizi minimi essenziali in caso di sciopero, contenute nell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni -Autonomie Locali, sottoscritto presso i'ARAN in data 19.09.2002, che da attuazione alle disposizioni contenute nella legge 12.06.1990, n. 146, come modificata e integrata dalla legge 11.04.2000, n. 83.

Art. 12 - Formazione e aggiornamento professionale

1. L'Ente promuove e favorisce nell'ambito delle disponibilità di Bilancio forme d'intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. A tal fine l'Ente, per ciascun anno di valenza contrattuale, destina risorse compatibili con i limiti di legge nell'ambito e nel pieno rispetto dei limiti imposti dalla normativa vigente in materia di contabilità pubblica.

3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente C.C.N.L. e sempre entro i limiti di cui al precedente comma 2, promuove direttamente, o tramite istituzioni od associazioni preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- corsi dì formazione professionale, per il personale neo assunto; per i primi due mesi personale neo assunto sarà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Settore/Servizio;

- corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;

- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

4. La formazione e l'aggiornamento, dovrà favorire obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- La diffusione della cultura informatica e l'utilizzo di strumenti informatici

- Lo sviluppo di profili di managerialità

- Gli approfondimenti sulla normativa sopravvenuta e preesistente

- La conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;

- la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nelle ultime disposizioni di legge e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e del responsabile della sicurezza protezione/prevenzione;

- Una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale, nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza;

- L'acquisizione dì conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Art. 13 - Modi di partecipazione

1. Il personale che partecipa a corsi di formazione e aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

2. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, è autorizzato l'uso del mezzo comunale e potrà recuperare (escluso il personale titolare di posizione organizzativa) le eventuali ore eccedenti il normale orario di lavoro.

Art. 14 - Qualità del lavoro e innovazione degli assetti organizzativi: partecipazione dei dipendenti.

Riguardo all'obiettivo di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che, nei casi in cui si debba procedere a innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione e utilizzazione del personale o cambiamenti delle dotazioni strutturali, che comportino implicazioni riguardo alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti ed eventuali modifiche dell'orario di lavoro, l'Amministrazione fornisce adeguata e preventiva informazione ai lavoratori interessati.

MERITO E PREMI

Art. 15 - Sistema di valutazione permanente

1. Il salario accessorio di produttività sarà riconosciuto al personale dipendente esclusivamente a seguito di valutazione.

2. A tale fine le parti prendono atto che il sistema di valutazione permanente della performance lavorativa del personale in servizio presso l'Ente è approvato dall'Amministrazione con deliberazione della Giunta Comunale, secondo quanto previsto dall'art.7 comma 1 dal D.Lgs. 150/2009;

3. Il sistema di valutazione della performance, secondo quanto stabilito dall'art. 7 comma 3 del citato decreto, individua:

- Le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni di detto decreto;

- Le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;

- Le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

4. Il sistema di valutazione della performance adottato dall'Amministrazione si applica a tutto il personale dipendente del Comune.

Art. 18 – Specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL 1.04.1999 come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004

1. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 01.04.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004, è prevista una specifica indennità.

2. Le parti prendono atto che tale indennità è riconosciuta, ai soggetti richiamati dalla succitata disposizione contrattuale, ove gli stessi siano stati oggetto di specifica attribuzione di responsabilità con apposito atto organizzativo.

3. In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL 14.09.2000 l'indennità dì cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità prevista dall'art.16 del DLgs 151/2001.

Art. 19 - Specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 1.04.1999 come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004

1. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 01.04.1999, è prevista una specifica indennità.

2. Le parti prendono atto che tale indennità è riconosciuta, ai soggetti richiamati dalla succitata disposizione contrattuale, ove gli stessi siano stati oggetto di specifica attribuzione di responsabilità con apposito atto organizzativo.

3. tale indennità è determinata nell'importo economico in base ai criteri e parametri sotto elencati.

Complessità:

- I compiti affidati presentano un elevato grado di interfunzionalità;
- Elevata complessità dello scenario normativo.

Responsabilità:

- Direzione e coordinamento di unità semplice o complessa; di squadre di operai; di gruppi di lavoro appositamente individuate;
- Il compito affidato comporta l'assunzione di una Responsabilità Civile Extracontrattuale;
- Rilevanza esterna sulla qualità del servizio reso.

Autonomia Professionale:

- La natura dei compiti affidati è tale da precluderne in tutto o in parte l'attribuzione ad altri dipendenti;
- L'attività assegnata comporta una gestione completa: Inizio Evento/Fine Evento.

L'indennità è graduata attribuendo a ciascuna delle quattro caratteristiche un peso del 33.33% e sarà corrisposta in misura proporzionale alla somma dei singoli pesi.

4. Le fasce economiche sono determinate per categoria.

Art. 20 - Risorse destinate a compensare la performance individuale

1. Le risorse destinate a compensare la performance individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.

2. Le risorse per compensare la performance sono erogate al personale a seguito di valutazione effettuata in conformità a quanto previsto dal vigente sistema di valutazione approvato dalla Giunta Comunale con propria deliberazione.

3. Le parti convengono che saranno oggetto di valutazione il raggiungimento degli obiettivi individuali e organizzativi. La valutazione, come previsto dal vigente sistema di valutazione verrà effettuata dal responsabile di ciascuna area.

Art. 21 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.

1. L'art. 2 comma 3 del d.lgs. 165/2001 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dal comma 3 ter e 3 quater dell'art. 40 e le

Art. 16 - Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria

1. Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale.

2. A mente del disposto dell'art. 23 del DLgs. n. 150/2009 le amministrazioni pubbliche riconoscono, selettivamente, le progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

3. La disciplina del C.C.N.L. prevede che:

- la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, o delle posizioni di accesso tra categorie, con l'acquisizione, in sequenza, degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel C.C.N.L., dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
  - per la categoria A dalla posizione Al alla A5;
  - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 alla B7;
  - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
  - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 alla D6.

4. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai C.C.N.L. vigenti nel tempo.

5. Le parti si danno reciprocamente atto che quanto le disposizioni consentiranno le progressioni economiche orizzontali a livello economico, in sede di costituzione del fondo per le progressioni economiche, si potranno prevedere somme destinate a finanziare nuove progressioni.

6. Il riconoscimento al personale delle progressioni, entro il limite dell'importo stanziato ai sensi del periodo precedente, avverrà a seguito delle valutazioni effettuate con i criteri e le schede compilate dai soggetti competenti, così come individuati dal sistema di valutazione approvato dall'Ente con deliberazione della Giunta Comunale; nella fase transitoria si farà riferimento alle schede già approvate nelle precedenti sessioni di contrattazione decentrata.

7. La valutazione sarà stilata utilizzando le schede previste dal sistema di valutazione permanente della performance approvato dall'Ente.

8. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999, i requisiti utili ai fini delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- Aver maturato, nel corso dell'anno di riferimento, almeno 2 (due) anni di anzianità di servizio nella medesima categoria, posizione economica e profilo professionale, esclusivamente presso enti locali;

9. Aver conseguito un punteggio minimo, nella scheda di valutazione, pari a 60/100.

10. La decorrenza delle progressioni è determinata nell'accordo relativo all'utilizzo delle risorse del fondo annuale.

11. Gli eventuali risparmi derivanti dal fondo progressioni economiche, sia per personale cessato dal servizio nel corso dell'anno di riferimento, che per risorse destinate a nuove progressioni economiche ma non assegnate, possono essere destinati a nuove progressioni economiche nell'anno di riferimento secondo quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lett. b CCNL 01/04/1999, ovvero possono essere portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, al pari delle altre economie, compatibilmente con le interpretazioni che emergeranno, tempo per tempo, del corretto disposto del comma 2 bis dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010.

Parte C

DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 17 - Costituzione e criteri di utilizzo del fondo

Le parti convengono che:

- La determinazione del fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 1.4.1999, costituito dalle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, avverrà, in accoglimento della disciplina dell'art. 31 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004, con provvedimenti adottati dall'Amministrazione e successivamente verificata e approvata in sede di contrattazione decentrata;

- La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art. 15 C.C.N.L. 1.4.1999, per le finalità previste dall'art. 17 dello stesso contratto, avverrà, invece, secondo le modalità previste negli articoli successivi.

ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'art. 47 bis, o alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale."

2. Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. k del CCNL dell'01.04.1999, sia disciplinato dal presente contratto. Infatti, l'art.4, comma 2, lett.c) del CCNL dell'01.04.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

3. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale sono quindi determinate e inserite nella costituzione del fondo decentrato e utilizzate, esclusivamente per la finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono, secondo la disciplina dei regolamenti relativi emanati dall'Amministrazione Comunale con delibera di Giunta che si richiamano interamente.

Art. 22 - Adeguamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance

Ogni e qualsiasi valutazione va effettuata esclusivamente su attribuzione formale degli obiettivi. Tale considerazione vale anche su obiettivi comportamentali, che devono essere formalmente attribuiti.

Le parti, al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni che presidiano l'erogazione del salario accessorio, concordano che i sistemi di misurazione e valutazione delle performance devono essere adeguate ai i seguenti principi e criteri:

A – approvazione del piano degli obiettivi di performance

1) Le amministrazioni si impegnano ad approvare, entro il mese di maggio di ogni anno, il piano degli obiettivi di performance individuale e di performance organizzativa.

2) I responsabili di posizione organizzativa dovranno notificare formalmente e personalmente a ciascun dipendente incardinato nel relativo settore di competenza, gli obiettivi attribuiti sia per quanto riguarda la performance individuale sia per quanto riguarda la performance organizzativa entro il 30 giugno.

B - attribuzione degli obiettivi di performance in assenza del piano degli obiettivi

1) Nel caso in cui, entro maggio di ciascun anno di riferimento, l'amministrazione non abbia provveduto alla approvazione del piano degli obiettivi di performance e alla relativa attribuzione degli stessi, i Responsabili di Posizione Organizzativa dovranno comunque provvedere all'attribuzione formale di obiettivi di performance istituzionale e dei relativi comportamenti professionali su cui verterà la valutazione dei dipendenti, entro e non oltre la data del 30 giugno, previa trasmissione alla Giunta Municipale e al Nucleo di Valutazione per la validazione. Il Piano degli obiettivi di cui al presente comma potrà essere integrato in ogni momento con gli obiettivi di performance strategica di cui al comma 1 del precedente articolo.

D. Monitoraggio delle attività svolte

1) I Responsabili di Posizione Organizzativa dovranno provvedere, entro e non oltre il mese di settembre di ciascun anno, alla verifica intermedia dello stato di raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati ai propri collaboratori.

2) Nel caso in cui la Responsabilità di Servizio per uno o più settori sia in capo al Segretario Comunale, al Sindaco o altri membri della Giunta Comunale, il Segretario Comunale dovrà provvedere all'espletamento della verifica intermedia entro la tempistica di cui al comma 1.

E - valutazioni negative

1) Per valutazioni sulle performance dei dipendenti con punteggio inferiore alla percentuale del 60%, i Responsabili di Posizione Organizzativa dovranno allegare una nota esplicativa attraverso la quale chiarire le cause della valutazione non positiva.

F - Ricorsi

1) Entro 10 giorni dalla consegna della scheda di valutazione, i dipendenti hanno diritto a presentare un ricorso motivato, avverso alla valutazione effettuata, al proprio responsabile di posizione organizzativa.

G - Regime sanzionatorio

1) Sarà cura del segretario comunale provvedere ad attivare il regime sanzionatorio disciplinato dal presente accordo. Sarà altresì cura del Segretario Comunale provvedere all'applicazione dello stesso regime sanzionatorio in caso di inadempienza dei responsabili di posizione organizzativa.

Le parti concordano che la metodologia di valutazione sarà adeguata ai principi contenuti nel presente accordo.