



Unione di Comuni
valdarno e valdisieve

Via XXV Aprile, 10 - 50068 Rufina (Fi)
Tel. 055839661 – Fax 0558396634
E-mail: segreteria@uc-valdarno e valdisieve.fi.it
Codice Fiscale e P. IVA 06096360489

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2016-2018

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- ART. 1 – QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE
- ART. 2 – AMBITO D'APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA
- ART. 3 – VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO
- ART. 4 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO DECENTRATO

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

- ART. 5 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE
- ART. 6 – STRUMENTI DI PREMIALITA'

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

- ART. 7 – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

CAPO III – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

- ART. 8 – CRITERI GENERALI
- ART. 9 – CRITERI PER LE SELEZIONI

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE, TURNIFICATE, SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA' E PRODUTTIVITA' INCENTIVANTE

- ART. 10 – PRINCIPI GENERALI
- ART.11 – INDENNITA' DI RISCHIO (art. 37 CCNL 14/09/2000)
- ART.12 – INDENNITA' DI DISAGIO (art. 17 c. 2 lett. e) CCNL 1/4/99)
- ART.13 – INDENNITA' MANEGGIO VALORI (ART. 36 DEL CCNL 14/09/2000)
- Art. 14 - INDENNITA' di TURNO (art. 22 CCNL del 14.09.2000)
- ART. 15 – INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17 comma 2 lettera i) del CCNL 01.4.99)
- ART. 16 – INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'
- ART. 17 - COMPENSI PREVISTI PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE
- ART. 18 - CRITERI GENERALI PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DEL PERSONALE E PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE

CAPO V – PREMIO DI EFFICIENZA

- ART. 19 - DISCIPLINA DEL PREMIO DI EFFICIENZA

Area Affari Istituzionali, Programmazione e Organizzazione
Via XXV Aprile, 10 – 50068 Rufina (FI)
Tel. 055-8396641 – Fax. 055-8396634
e-mail: l.bettini@uc-valdarno e valdisieve.fi.it



Unione di Comuni
valdarno e valdisieve

Via XXV Aprile, 10 - 50068 Rufina (Fi)
Tel. 055839661 - Fax 0558396634
E-mail: segreteria@uc-valdarno e valdisieve.fi.it
Codice Fiscale e P. IVA 06096360489

TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

ART. 20 - RIDUZIONE ORARIO (rif. art. 22 CCNL 1/4/1999)

ART. 21 - SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO, CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO, SOMMINISTRATO A TEMPO DETERMINATO

ART. 22 - SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO PARZIALE

ART. 23 - PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO

ART. 24 - PERSONALE PARZIALMENTE UTILIZZATO DALL'UNIONE DEI COMUNI E PER SERVIZI IN CONVENZIONE

ART. 25 - BUONI PASTO

Area Affari Istituzionali, Programmazione e Organizzazione
Via XXV Aprile, 10 - 50068 Rufina (FI)
Tel. 055-8396641 - Fax. 055-8396634
e-mail: l.bettini@uc-valdarno e valdisieve.fi.it

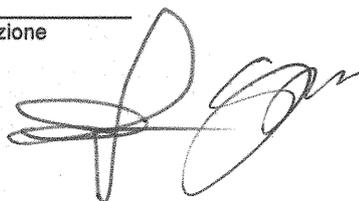
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2016-2018

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

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 dall'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparti vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico del Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 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 artt. 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’art. 2 comma 3, della Legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l’art. 6;
- Legge 124/2015 “Deleghe al governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- Legge 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), ed in particolare l'art. 1, comma 246, che “nelle more dei decreti legislativi attuativi della legge 124/2015” stabilisce limitazioni all'ammontare complessivo delle risorse da destinare al trattamento accessorio del personale;
- Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009) adottato con deliberazione di Giunta dell’Unione n. 88 del 23/10/2012, modificato con delibere della Giunta n. 57 del 18/06/2013, n. 74 del 01/08/2013 e n. 21 del 23/02/2016, contenente anche la parte disciplinante il sistema di premialità e successive modifiche ed integrazioni;
- Nuovo sistema di Misurazione e valutazione della Performance, approvato con Deliberazione di Giunta n. 70 del 13 luglio 2011 e successive modifiche ed integrazioni;





Unione di Comuni
valdarnoevaldisieve

Via XXV Aprile, 10 - 50068 Rufina (Fi)
Tel. 055839661 – Fax 0558396634
E-mail: segreteria@uc-valdarnoevaldisieve.fi.it
Codice Fiscale e P. IVA 06096360489

- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31/3/1999, 01/04/1999, 14/09/2000, 22/01/2004, 09/05/2006, 11/04/2008, 31/07/2009.

Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo “correttivo” D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

ART. 2 – AMBITO D’APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA

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

Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal mese successivo alla sua sottoscrizione salvo quanto specificatamente dettato riguardo alla singole fattispecie contrattuali.

E’ 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.

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.

Al momento della entrata in vigore del presente contratto o nei termini specifici contenuti nelle singole disposizioni cessano di aver effetto i contratti, gli accordi o comunque i verbali già sottoscritti dalle parti e regolanti i medesimi istituti qui disciplinati.

ART. 3 – VERIFICHE DELL’ATTUAZIONE DEL CONTRATTO

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

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all’Amministrazione.

ART. 4 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO DECENTRATO

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

L’iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

Area Affari Istituzionali, Programmazione e Organizzazione
Via XXV Aprile, 10 – 50068 Rufina (FI)
Tel. 055-8396641 – Fax. 055-8396634
e-mail: l.bettini@uc-valdarnoevaldisieve.fi.it

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

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ

ART. 5 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

Nel triennio di riferimento la suddetta determinazione sarà effettuata, nelle more dei decreti legislativi attuativi della legge n. 124/2015, in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 1 comma 246 della legge 208/2015 tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, in relazione al precedente blocco di cui all'art. 9, comma 2-bis del D.L. n. 78/2010.

Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili - nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti - solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.

Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità, risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale



- coinvolto;
- b) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi dei servizi;
 - c) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
 - d) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
 - e) in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

ART. 6 – STRUMENTI DI PREMIALITÀ'

Conformemente alla normativa vigente ed al regolamento di organizzazione adottato, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

- A. i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituito per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste negli artt. 32, 33, 34 e 35 del Regolamento sull'ordinamento uffici e servizi comunale come già approvato;
- 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; istituito per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
- C. le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) 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 01.04.1998 (successivo art. 17);
- D. il premio di efficienza di cui all'art. 27 del D.Lgs. 150/2009, secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto nel successivo Capo V;

Essendo l'Ente attualmente privo di dirigenti, l'area delle posizioni organizzative si applica solo ai dipendenti cui è attribuita la responsabilità degli uffici e dei servizi, ai sensi degli artt. 107 e 109 del TUEL 267/2000. Le modalità di attribuzione delle posizioni, nonché i criteri per la determinazione del trattamento economico accessorio (indennità di posizione e indennità di risultato), che viene finanziato con risorse di bilancio, rientrano nella piena responsabilità dell'Amministrazione e sono esclusi dalla contrattazione decentrata.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

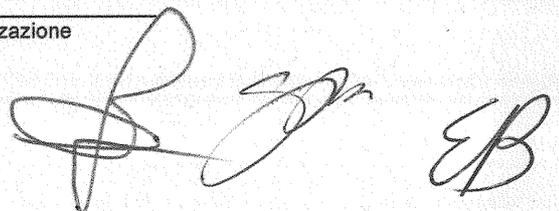
ART. 7 – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

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

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL non si applica il sistema di valutazione in “fasce” di merito.

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

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il sistema di misurazione e valutazione delle performance – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;





- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termine di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali e di erogazione dei servizi, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, così come declinato dall'Amministrazione, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Ente, programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale, esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale, conoscenze professionali e autonomia e capacità organizzativa;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento;

Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti prendono atto del sistema di budgettizzazione delle risorse, ovvero di suddivisione annuale delle stesse in budget di settore (macro-struttura organizzativa) che vengono assegnati ai Responsabili di Servizio. Detti budget sono interamente ed esclusivamente gestiti dai Responsabili di Servizio, singolarmente o in sede di Conferenza dei Servizi, per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6, con le procedure, le modalità e le limitazioni stabilite dal presente Contratto. I budget sono resi disponibili nell'ambito del PEG annuale (programmazione annuale).

Per la definizione dei budget si tiene conto delle unità di personale assegnato a ciascuna macro-struttura (Area/Servizio), parametrato per categoria professionale di inquadramento nonché con la eventuale applicazione, in sede di approvazione del PEG, di correttivi rispondenti alla strategicità delle unità operative stesse, in relazione ai programmi e piani di attività definiti dall'Amministrazione.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

ART. 8 - CRITERI GENERALI

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.

Nell'ambito temporale triennale di vigenza del presente Contratto, in sede di accordo annuale, sono definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale, ripartite fra le diverse categorie contrattuali (B, C, D). Potrà beneficiare della P.E.O., per ciascun anno, un numero di dipendenti non superiore al 40%, arrotondato, del numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato aventi titolo a partecipare alle selezioni, e comunque non superiore al 50% nell'ambito della singola categoria.

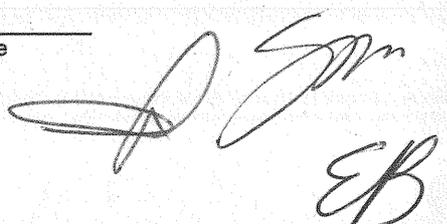
La selezione avverrà a seguito di pubblicazione di apposito avviso, unico per l'Ente, a cura del Responsabile del Servizio Personale Associato. I dipendenti interessati dovranno presentare domanda al protocollo generale entro il termine di giorni 15 decorrenti dalla pubblicazione dell'avviso all'Albo on line e sul sito internet dell'Ente.

Per l'ammissione alla selezione sono necessari, a pena di esclusione, i seguenti requisiti:

1. essere dipendenti a tempo indeterminato dell'Unione dei Comuni;
2. aver maturato alla data del 31 dicembre dell'anno antecedente la selezione almeno due anni di anzianità nella posizione economica in godimento;
3. assenza di qualsiasi tipo di provvedimento disciplinare nel corso dell'anno nel quale si svolge la selezione e, nei due anni solari antecedenti, di provvedimenti disciplinari pari o superiori al rimprovero scritto;
4. aver prestato effettivo servizio per almeno 30 giorni lavorativi nell'anno antecedente quello della selezione.

L'esame delle domande, la relativa valutazione e la conseguente graduatoria saranno effettuate dall'ufficio della Direzione Generale. Le graduatorie, una per ciascuna categoria, saranno utilizzate per l'attribuzione delle P.E.O. fino a concorrenza delle posizioni disponibili nell'anno. Le graduatorie avranno validità per il solo anno di riferimento e non potranno essere utilizzate per eventuali future progressioni per le quali dovrà essere rinnovata l'intera procedura.

Salvo diversa previsione in sede di programmazione annuale, le nuove posizioni economiche sono attribuite, di norma, con decorrenza dal 1° luglio dell'anno in cui si svolge la selezione. Le valutazioni sono effettuate con riferimento alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Per l'anno 2016 la decorrenza è stabilita dal 1° settembre. L'attribuzione della progressione sarà effettuata con provvedimento della Responsabile del Servizio Personale Associato.



ART. 9 - CRITERI PER LE SELEZIONI

La valutazione sarà effettuata con riferimento ai risultati della performance individuale e collettiva, ai comportamenti organizzativi e alle competenze professionali, mediante ponderazione di tre fattori di valutazione:

- a) Primo fattore (peso ponderale 50%) - valore medio della valutazione della performance, secondo il sistema di valutazione in vigore nell'Ente, nel biennio precedente all'anno in cui si svolge la selezione;
- b) Secondo fattore (peso ponderale 40%) - valutazione individuale a cura della Direzione Generale, sulla base della proposta compilata dal Responsabile del Servizio di assegnazione, sul modello della scheda allegata. La scheda di valutazione dei titolari di posizione organizzativa componenti della Direzione Generale sarà approvata dalla Giunta, su proposta del Segretario Generale, ove nominato, ovvero su proposta del Nucleo di Valutazione;
- c) Terzo fattore (peso ponderale 10%) - da attribuire in misura inversamente proporzionale alla posizione economica posseduta, riconoscendo il punteggio massimo alla posizione iniziale;

Per essere utilmente inseriti nella graduatoria degli idonei è necessario conseguire un punteggio complessivo non inferiore a 75 punti su cento. Le graduatorie di merito saranno composte in ordine di maggior punteggio conseguito nella valutazione. In caso di parità di punteggio saranno utilizzati i seguenti criteri, in ordine di priorità:

- a) inquadramento in posizione economica più bassa;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) Maggiore età.

Eventuali economie tornano disponibili sul fondo per l'incentivazione del merito, di cui al precedente articolo 5.

CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE, TURNIFICATE, SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA' E PRODUTTIVITA' INCENTIVANTE

ART. 10 - PRINCIPI GENERALI

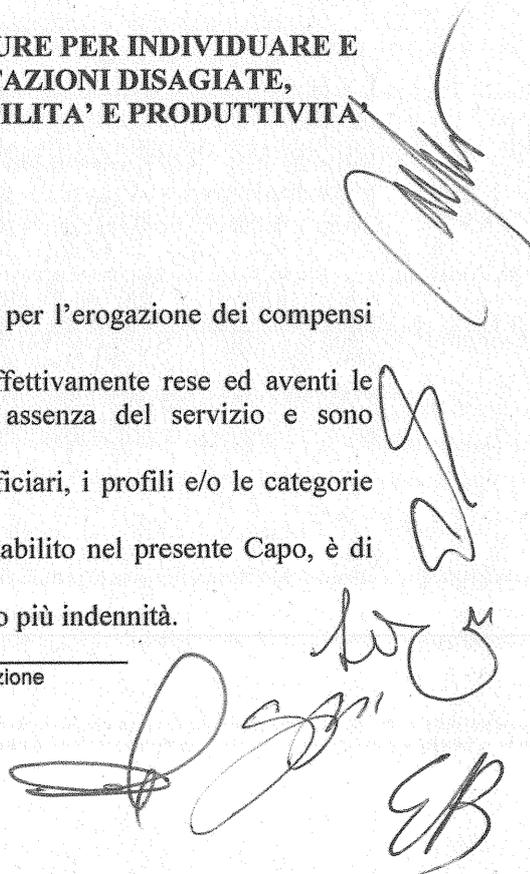
Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

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

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

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile del Servizio.

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



Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa. L'indennità di direzione e/o coordinamento di uffici, unità operative o gruppi di lavoro assorbe l'eventuale indennità attribuita per specifici procedimenti di competenza delle relative strutture organizzative, qualora di importo superiore.

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 del Servizio.

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

ART.11 - INDENNITA' DI RISCHIO (art. 37 CCNL 14/09/2000)

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 (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - €. 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito sotto elencati. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 10) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio:

Utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva, o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute (a titolo solo esemplificativo le mansioni che sono svolte dagli operatori in: attività che comportano la conduzione di macchine pesanti/scuolabus e macchine operatrici; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici). L'erogazione della indennità avviene di norma mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente visti ed autorizzati dal competente Responsabile del Servizio, entro i due mesi successivi a quello di maturazione se pervenuti in tempo utile per la elaborazione degli stipendi.

ART.12 - INDENNITA' DI DISAGIO (art. 17 c. 2 lett. e) CCNL 1/4/99)

Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete - per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata, a decorrere dal 1° gennaio 2016, in €. 80,00. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si



Unione di Comuni
valdarno e valdisieve

Via XXV Aprile, 10 - 50068 Rufina (Fi)
Tel. 055839661 – Fax 0558396634
E-mail: segreteria@uc-valdarno e valdisieve.fi.it
Codice Fiscale e P. IVA 06096360489

ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- Prestazione richiesta e resa, per esigenza di funzionalità dei servizi, che porti ad una articolazione dei tempi di lavori giornaliera che preveda più di un rientro nella stessa giornata; la condizione deve essere continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansione;
- Prestazione richiesta e resa, per esigenza di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso limitativo l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansione.

L'erogazione della indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile, entro i due mesi successivi a quello di maturazione se pervenuti in tempo utile per la elaborazione degli stipendi.

ART.13 – INDENNITA' MANEGGIO VALORI (ART. 36 DEL CCNL 14/09/2000)

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore dei valori maneggiati. E' adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa il dipendente che riveste, a seguito di nomina, la figura di economo o di agente contabile.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali - eventualmente - il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente gradazione della indennità:

- | | |
|-----------------------------|----------------|
| - fino a 4.999,99 annui | € 0,80/ giorno |
| - da 5.000 a 9.999,99 annui | € 1,20/ giorno |
| - superiore a 10.000 annui | € 1,55/ giorno |

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità successiva a quella di comunicazione delle giornate effettuata dal Responsabile del Servizio di appartenenza del dipendente.

Art. 14 - INDENNITA' di TURNO (art. 22 CCNL del 14.09.2000)

La turnazione, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita nelle corrispondenti strutture che necessitano di tale articolazione.

Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere, pertanto le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione

Area Affari Istituzionali, Programmazione e Organizzazione
Via XXV Aprile, 10 – 50068 Rufina (FI)
Tel. 055-8396641 – Fax. 055-8396634
e-mail: l.bettini@uc-valdarno e valdisieve.fi.it



Unione di Comuni
valdarnoevaldisieve

Via XXV Aprile, 10 - 50068 Rufina (Fi)
Tel. 055839661 - Fax 0558396634
E-mail: segreteria@uc-valdarnoevaldisieve.fi.it
Codice Fiscale e P. IVA 06096360489

equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all' articolazione adottata nell'ente che viene stabilito in un numero non inferiore ad almeno 8 turni mensili.

Nel caso di personale impiegato in servizi in turno che utilizza permessi di astensione dal lavoro previsti dalla vigente normativa le maggiorazioni di cui all'art. 22 del CCNL 14/09/2000 verranno corrisposte unicamente per le ore di effettiva presenza in servizio.

L'orario di servizio giornaliero della struttura deve essere, secondo il disposto di cui all'art. 22 del CCNL del 14/09/2000, di almeno 10 ore.

Al personale adibito ai servizi sopra indicati è riconosciuta l'indennità di turno prevista dall'art. 22 comma 5 del CCNL, da calcolarsi rispetto al totale delle presenze mensili di ciascun dipendente.

La corresponsione avverrà di norma mensilmente, sulla base di apposita comunicazione, effettuata al Servizio personale entro i termini utili per il pagamento, dal Responsabile del servizio di appartenenza del dipendente nella quale dovrà essere indicato nominativamente il personale avente diritto, il monte ore liquidabile ed attestato il rispetto delle condizioni previste nel presente articolo.

ART. 15 – INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17 comma 2 lettera i) del CCNL 01.4.99)

L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 - nell'importo di € 300,00 annui lordi:

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

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Responsabili di Servizio che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Responsabile del Servizio definire - con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili fra di loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità di responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, a seguito di comunicazione effettuata dai Responsabili di Servizio di appartenenza entro i termini necessari per i pagamenti. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) solo in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno.

Area Affari Istituzionali, Programmazione e Organizzazione
Via XXV Aprile, 10 – 50068 Rufina (FI)
Tel. 055-8396641 – Fax. 055-8396634
e-mail: l.bettini@uc-valdarnoevaldisieve.fi.it

ART. 16 – INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'

In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09/05/2006, al personale non titolare di posizione organizzativa inquadrato nelle categorie D, B e C al quale siano affidate responsabilità gestionali di uffici e/o unità operative o di procedimenti particolarmente impegnativi e complessi che comportano esposizione a maggiori rischi di responsabilità, oppure responsabilità di coordinamento di attività e di personale nell'espletamento di funzioni dell'Ente, è corrisposta l'indennità di cui all'art. 36 comma 1 CCNL 22/01/2004.

L'individuazione, all'interno delle suddette categorie, delle posizioni lavorative alle quali riconnettere, in base a formali provvedimenti di attribuzione emanati da parte dei soggetti competenti, lo svolgimento di attività e funzioni comportanti specifiche responsabilità, è effettuata in sede di Conferenza dei responsabili di servizio.

Nell'accordo decentrato integrativo relativo all'utilizzo delle risorse decentrate viene annualmente stabilito l'importo complessivo delle risorse destinate a tale istituto.

Ciascun Responsabile di Servizio, in coerenza con gli atti organizzativi formalmente assunti, compila la scheda di valutazione della posizione di responsabilità, allegata al presente Contratto. La Conferenza dei servizi, sulla base della predetta scheda attribuisce la pesatura di ciascuna posizione ed individua il correlato compenso con la seguente procedura:

- determinazione del coefficiente di ciascun dipendente moltiplicando il punteggio di pesatura per l'eventuale percentuale di part-time;
- divisione del budget assegnato dalla contrattazione annuale per la sommatoria dei coefficienti di ciascun dipendente;
- attribuzione della quota spettante a ciascun dipendente

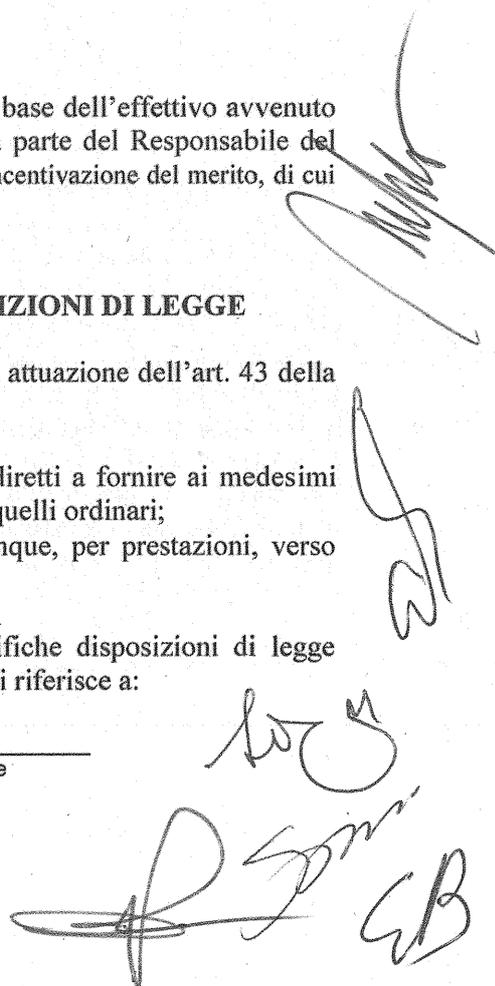
L'erogazione dell'indennità, così determinata, avviene a consuntivo sulla base dell'effettivo avvenuto svolgimento delle funzioni compiti e attività attribuite, da certificarsi da parte del Responsabile del Servizio competente. Eventuali economie tornano disponibili sul fondo per l'incentivazione del merito, di cui al precedente articolo 5.

ART. 17 - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

▪ Art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferisce a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;

▪ Art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferisce a:



- incentivi per la progettazione (art. 93 comma 7.bis D.Lgs. 163/2006);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p) del D. Lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).

per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999 il rapporto tra i due emolumenti è disciplinato dai rispettivi Regolamenti, prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dalle presenti attività;

▪ 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 di organizzazione), in applicazione dell'art. 31 del D. Lgs. 150/2009.

Per tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra si potrà valutare la previsione di un meccanismo di corrispondente decurtazione (fissa o proporzionale) sulla percezione dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.

ART. 18 - CRITERI GENERALI PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DEL PERSONALE E PER L'INCENTIVAZIONE DI PERFORMANCE

Le parti si danno reciprocamente atto che ogni decisione in tema di destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione di performance del personale dipendente deve trovare una diretta legittimazione nell'ambito di una diffusa pianificazione delle attività nelle Aree, nei Servizi e nelle Unità Operative Autonome in cui si articola la macrostruttura di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi programmi, piani pluriennali, bilanci e PEG. Per tale via, dunque, l'obiettivo è quello di tendere al continuo e costante miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi e, al contempo, alla valorizzazione dell'apporto offerto dal personale alla performance organizzativa, misurato sulla base dei risultati conseguiti, introducendo una correlazione dinamica tra remunerazione e contenuti delle posizioni di lavoro in termini di responsabilità sostanziali, competenze professionali, contributi partecipativi, profili motivazionali e di disagio delle condizioni di lavoro.

Ogni anno il sistema organizzativo dell'Ente predispone progetti di miglioramento dei servizi al cui conseguimento ed accertamento verrà condizionata l'erogazione degli incentivi di performance, nel rispetto delle condizioni di bilancio e dell'obbligo di contenimento della spesa per il personale.

Le parti conseguentemente si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante come risultante della applicazione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 70 del 13.07.2011, è selettivo, cioè necessariamente orientato al riconoscimento degli apporti individuali e/o di gruppo in funzione del conseguimento degli obiettivi di



**Unione di Comuni
valdarno e valdisieve**

Via XXV Aprile, 10 - 50068 Rufina (Fi)
Tel. 055839661 - Fax 0558396634
E-mail: segreteria@uc-valdarno e valdisieve.fi.it
Codice Fiscale e P. IVA 06096360489

sviluppo e/o realizzazione di programmi di evoluzione, di recupero, di razionalizzazione e di miglioramento costituenti effettivi e reali momenti di incremento della performance.

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse per le politiche del personale avverrà annualmente secondo modalità tali da assicurare:

- a) la rispondenza all'obbiettivo da promuovere, anche attraverso le risorse stesse;
- b) il coinvolgimento di tutto il personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati raggiunti dall'ente nella sua complessità (correlazione stretta tra performance organizzativa e performance individuale).

Le risorse del fondo sono attribuite in quota a ciascun Servizio calcolandole in base alla cifra media pro-capite in relazione al personale dipendente assegnato allo stesso. Qualora uno o più Servizi non abbiano raggiunto, in base alle risultanze del Sistema di Valutazione della performance, gli obiettivi assegnati dal Piano degli Obiettivi della performance o li abbiano raggiunti parzialmente, la quota assegnata sarà proporzionalmente ridotta e, ove non costituisca economia di bilancio ai sensi del precedente art. 5, lettera e), è ridistribuita sugli altri servizi.

Prima di procedere alla liquidazione dei compensi si provvedere alla proporzionale redistribuzione fra i Servizi delle eventuali economie di cui all'ultimo comma degli articoli 9 e 16.

La corresponsione dei compensi nell'ambito della quota attribuita a ciascun Servizio sarà effettuata con la seguente procedura:

- L'ammontare della quota di ciascun Servizio verrà divisa per la sommatoria del coefficiente di ciascun dipendente, ottenuto moltiplicando i seguenti indici:
- Punteggio riportato in base al Sistema di valutazione (valutato anche in base alla presenza in servizio del dipendente);
- Rapporto della valutazione sulla base delle percentuali di part-time (sia orizzontale che verticale) nonché dei mesi lavorati in caso di assunzioni o cessazioni nel corso dell'anno.

E' escluso dalla corresponsione della produttività il personale al quale, nell'anno di riferimento, siano state comminate due o più censure (richiamo scritto) ovvero altre sanzioni di maggiore gravità; in presenza di un richiamo scritto il compenso è ridotto del 30%.

CAPO V - PREMIO DI EFFICIENZA

ART. 19- DISCIPLINA DEL PREMIO DI EFFICIENZA

Il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti dai processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura dei due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.

Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Responsabile - a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale - propone alla Giunta la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:

- l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio;

Area Affari Istituzionali, Programmazione e Organizzazione
Via XXV Aprile, 10 - 50068 Rufina (FI)
Tel. 055-8396641 - Fax. 055-8396634
e-mail: l.bettini@uc-valdarno e valdisieve.fi.it

- la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;
- la quota destinata a premiare il personale coinvolto;
- i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale;
- la parte residua del risparmio (1/3) è destinato ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Il Responsabile valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità.

Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Responsabile ed è validato dal Nucleo di Valutazione.

TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

ART. 20 RIDUZIONE DI ORARIO (rif. art. 22 CCNL 1/4/1999)

Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale è applicata, ai sensi dell'art. 22 CCNL 1/4/1999, una riduzione di orario che consenta il raggiungimento delle 35 ore medie settimanali.

Tenuto conto prioritariamente della necessità di mantenere sostanzialmente inalterato il livello di erogazione dei servizi nell'arco dell'anno le prestazioni lavorative saranno svolte in turni di 5 ore e 50' giornalieri per sei giorni settimanali.

La riduzione di orario si applica al Personale dell'area della vigilanza.

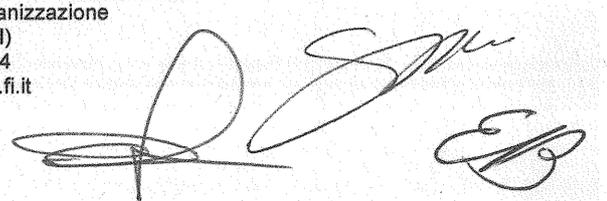
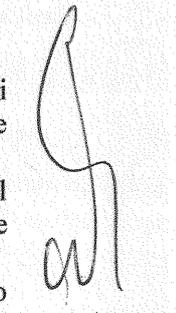
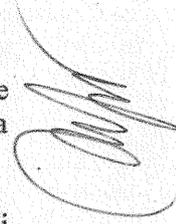
Sono esclusi dalla riduzione coloro che, seppur assegnati a strutture operanti in turno o con orario plurisettimanale, non siano personalmente adibiti ai suddetti regimi di orario.

ART. 21 - SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO, CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO, SOMMINISTRATO A TEMPO DETERMINATO

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 al precedente art. 6 ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione all'art. 3 comma 11 del CCNL 14/09/2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione della lettera b) alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15 CCNL 01.04.1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale).





**Unione di Comuni
valdarno e valdisieve**

Via XXV Aprile, 10 - 50068 Rufina (Fi)
Tel. 055839661 - Fax 0558396634
E-mail: segreteria@uc-valdarno e valdisieve.fi.it
Codice Fiscale e P. IVA 06096360489

I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di "produttività" (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999 hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

ART. 22 - SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO PARZIALE

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

ART. 23 - PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22/01/2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

ART. 24 - PERSONALE PARZIALMENTE UTILIZZATO DALL'UNIONE DEI COMUNI E PER SERVIZI IN CONVENZIONE

E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004.

Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (vedi lett. a) e/o la corresponsione della indennità con particolari responsabilità (vedi lett. b).

Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

ART. 25 BUONI PASTO (rif. art. 46 CCNL 14/9/2000)

Per l'erogazione dei buoni pasto si rimanda al regolamento adottato dall'ente.

ALL. "Scheda progress. orizz."

ALL. "Scheda resp. 1"

ALL. "Scheda resp. 2"

ALL. "Scheda resp. 3"

Area Affari Istituzionali, Programmazione e Organizzazione
Via XXV Aprile, 10 - 50068 Rufina (FI)
Tel. 055-8396641 - Fax. 055-8396634
e-mail: l.bettini@uc-valdarno e valdisieve.fi.it

RESPONSABILITA' PROFESSIONALI

Totale 100 punti

max 60 punti	TIPOLOGIA della RESPONSABILITA' PROFESSIONALE
max 40 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

max 60 punti	TIPOLOGIA della RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	
60	Personale che svolge attività lavorativa per cui sia prevista una particolare professionalità e responsabilità personali, il cui esercizio richiede un'abilitazione e l'eventuale iscrizione ad un albo o ad un elenco detenuto da pubbliche amministrazioni, ed a cui si attribuiscono particolari funzioni che comportino rilevanza esterna	
40	Personale che svolge attività lavorativa per cui sia prevista una particolare professionalità ed a cui si attribuiscono particolari funzioni che comportino rilevanza esterna, o responsabilità personale, o il cui esercizio al di fuori dell'Ente sia soggetto all'iscrizione ad un albo professionale	
20	Personale a cui siano affidati particolari compiti o responsabilità relativamente alla gestione di procedure o progetti aventi rilevanza esterna	
max 40 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA	
40	Il soggetto esprime un buon livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente	
30	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	
10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile	
TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO		
	Coefficiente di categoria	B
	Coefficiente di categoria	C
	Coefficiente di categoria	D

COEFFICIENTE FINALE ASSEGNATO	
--------------------------------------	--

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signatures

RESPONSABILITA' di STRUTTURE o FUNZIONI

Totale 100 punti

max 60 punti	TIPOLOGIA della RESPONSABILITA' di STRUTTURE e/o FUNZIONE
max 40 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

max 60 punti	TIPOLOGIA della RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	
60	Dipendenti che gestiscono procedimenti complessi, anche non ripetitivi, di particolare rilievo esterno e significativa valenza interna all'Ente da richiedere relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organini giurisdizionali, ecc.)	
40	Dipendenti che gestiscono procedimenti complessi anche di rilievo esterno e significativa valenza interna all'Ente; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	
20	Dipendenti che gestiscono procedimenti complessi con rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	
max 40 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA	
40	Il soggetto esprime un buon livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente	
30	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	
10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile	
TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO		
	Coefficiente di categoria	B 0,60
	Coefficiente di categoria	C 0,75
	Coefficiente di categoria	D 1,00

COEFFICIENTE FINALE ASSEGNATO

Calvin

EB

g

[Signature]

[Signature]

EB

RESPONSABILITA' di COORDINAMENTO

solo per categorie C e D

Totale 100 punti

max 70 punti	COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA COORDINATA
max 30 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

max 70 punti	COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA COORDINATA	
max 35 punti	Numero Unità Coordinate	
max 35 punti	Livello di trasversalità delle Relazioni	
punti	Numero Unità Coordinate	
35	superio a 6 unità	
25	da 4 a 6 unità	
15	fino a 3 unità	
punti	Livello di trasversalità delle Relazioni	
35	nell'ambito dell'intero Ente	
25	nell'ambito del Servizio	
15	nell'ambito dell'Ufficio	
max 30 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA	
30	Il soggetto esprime un alto livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente	
20	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	
10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile	
TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO		
	Coefficiente di categoria	0,75
	Coefficiente di categoria	1,00

COEFFICIENTE FINALE ASSEGNATO		
--------------------------------------	--	--

[Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top and initials 'EB' at the bottom.]

[Handwritten signatures at the bottom center of the page.]

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

DIPENDENTE

CATEGORIA

AREA/STAFF

POS.ECON.

Note generali

1. Qualità della prestazione individuale resa (valore max parziale - punti 40)
2. Risultati conseguiti (valore max parziale - punti 40)
3. Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale (valore max parziale - punti 20)

Valore massimo della valutazione - punti 100

1. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (max 40 punti)

1. totale punti assegnati

a) grado di puntualità, precisione e completezza nell'assolvimento delle prestazioni

scarso	punti	2
limitato	punti	6
significativo	punti	10
rilevante	punti	16
elevato	punti	20

punteggio attribuito

b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento delle funzioni, propensione al rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi

scarso	punti	2
limitato	punti	6
significativo	punti	10
rilevante	punti	16
elevato	punti	20

punteggio attribuito

1. RISULTATI CONSEGUITI (max 40 punti)

2. totale punti assegnati

a) capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi

scarsa	punti	da 1 a 3
significativa	punti	da 5 a 7
rilevante	punti	da 9 a 11
elevata	punti	da 13 a 15

punteggio attribuito

b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità

scarsa punti da 1 a 3
significativa punti da 5 a 7
rilevante punti da 9 a 11
elevata punti da 13 a 15

punteggio attribuito

c) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati

scarso punti 1
minimale punti 3
apprezzabile punti 5
rilevante punti 8
elevato punti 10

punteggio attribuito

3. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE
(max 20 punti)

3. totale punti
assegnati

a) miglioramento della professionalità acquisita e impegno in ruoli nuovi e diversi

scarso punti 1
minimale punti 3
apprezzabile punti 5
rilevante punti 8
elevato punti 10

punteggio attribuito

b) capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro

scarso punti 1
minimale punti 3
apprezzabile punti 5
rilevante punti 8
elevato punti 10

punteggio attribuito

TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO PER LA VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

DATA

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE

VALUTAZIONI E OSSERVAZIONI DELLA DIREZIONE GENERALE

DATA

p.LA DIREZIONE GENERALE