



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

**VERBALE DI ACCORDO DECENTRATO
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2017-2019**

&

PARTE ECONOMICA RELATIVA ALL'ANNO 2017

Il giorno sette del mese di novembre dell'anno duemiladiciassette, nella sede dell'Ente, alle ore 13,00, si sono incontrati:

La Delegazione di parte pubblica, rappresentata da:

- **Ferdinando Ferrini** – Segretario Generale - presidente
- **Tiziano Lepri** – componente
- **Paola Tinacci** - componente

I rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

C.G.I.L.-fp/Enti Locali – Sig.ra **Dato Mirella**

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- **Forzini Ernesto**
- **Forte Nicola**
- **Borelli Emanuela**

La Delegazione di parte pubblica, i rappresentanti della R.S.U. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali

PREMESSO

CHE la Preintesa di “Accordo decentrato Contratto collettivo decentrato per il triennio 2017-2019 e Parte economica relativa all'anno 2017” è stata sottoscritta fra la delegazione trattante di parte pubblica, la RSU e le organizzazioni sindacali in data 13 ottobre 2017;

CHE in data 16.10.2017 il Revisore dei Conti ha rilasciato la certificazione dalla quale risulta che la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria è stata redatta secondo gli schemi contenuti nella circolare RGS n. 20/2015, contiene le informazioni e i dati ivi previsti e che i costi previsti dalla contrattazione integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, nonché l'ammontare della decurtazione permanente prevista dall'art. 1 c. 456 della L. 147/2013 non è inferiore a quello generato secondo le indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato;



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

CHE Il Revisore dei Conti, con la predetta certificazione ha espresso parere favorevole alla adozione degli atti conseguenti alla preintesa di accordo decentrato;

CHE la Giunta Esecutiva, con la deliberazione n. 96 del 31 ottobre 2017, immediatamente eseguibile, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'Accordo decentrato Contratto collettivo decentrato per il triennio 2017-2019 e Parte economica relativa all'anno 2017;

APPROVANO e SOTTOSCRIVONO il seguente

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2017-2019**

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 E PARTICOLARI RESPONSABILITA' E PRODUTTIVITA' INCENTIVANTE

- ART. 10 – PRINCIPI GENERALI
- ART. 11 – INDENNITA' DI RISCHIO (art. 37 CCNL 14/09/2000)



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

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 - SERVIZIO DI PRONTA REPERIBILITA'

ART. 19 - SERVIZI DI PRONTA REPERIBILITA'
ART. 20 - SERVIZI DI REPERIBILITA' DELL'UNIONE
ART. 21 - SERVIZI DI REPERIBILITA' DI AMBITO COMUNALE
ART. 22 - PRINCIPI DI ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI DI AMBITO COMUNALE
ART. 23 - INDENNITA' DI REPERIBILITA'
ART. 24 - TRATTAMENTO IN CASO DI CHIAMATA
ART. 25 - DISPOSIZIONI FINALI

CAPO VI - PREMIO DI EFFICIENZA

ART. 26 - DISCIPLINA DEL PREMIO DI EFFICIENZA

TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

ART. 27 - RIDUZIONE ORARIO (rif. art. 22 CCNL 1/4/1999)
ART. 28 - SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO, CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO, SOMMINISTRATO A TEMPO DETERMINATO
ART. 29 - SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO PARZIALE
ART. 30 - PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO
ART. 31 - PERSONALE PARZIALMENTE UTILIZZATO DALL'UNIONE DEI COMUNI E PER SERVIZI IN CONVENZIONE
ART. 32 - BUONI PASTO



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 2017-2019

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;
- D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74 (Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124);
- D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (Modifiche al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in attuazione degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z) della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) con particolare riferimento all'articolo 23, comma 2, che stabilisce che “a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio (...) non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”, abrogando dalla medesima data l'articolo 1, comma 236, della legge n. 208/2015, e comma 3, che consente agli enti locali, “fermo restando il limite delle risorse complessive”, di “destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento”;



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

- o 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;
- o Nuovo sistema di Misurazione e valutazione della Performance, approvato con Deliberazione di Giunta n. 70 del 13 luglio 2011 e successive modifiche ed integrazioni;
- o 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



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

contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata. 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 PREMIALITA'

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 stanziare 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 specifici finalizzati al mantenimento dei processi già avviati di riorganizzazione e di attivazione di nuovi servizi, nonché 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



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

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.



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

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;

Area Coordinamento Direzionale – Servizio Personale Associato
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

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 Area/Servizio. Detti budget sono gestiti dal Responsabile 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), per il tempo di effettiva assegnazione e 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 (P.E.O.) si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 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 ed in possesso dei requisiti per 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 Servizio Personale Associato. I dipendenti interessati dovranno presentare domanda al protocollo generale entro il termine di giorni dieci 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 sia alla data fissata per la valutazione che alla data di decorrenza della nuova posizione, ovvero alla data di presentazione della domanda se precedente. Sono altresì ammessi coloro che, pur essendo dipendenti dell'Unione alla data di presentazione della domanda, in alcuna delle altre date erano dipendenti di un Comune facente parte dell'Unione e dal quale sono stati trasferiti a seguito di conferimento di funzioni;
- 2) aver maturato alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è pubblicato l'avviso della 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.

Area Coordinamento Direzionale - Servizio Personale Associato
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

L'esame delle domande e la formulazione delle conseguenti graduatorie 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. Qualora le operazioni selettive si concludano nell'anno, o in anni, successivi a quello previsto dal contratto la decorrenza giuridica ed economica delle posizioni assegnate sarà posticipata al 1° gennaio dell'anno nel quale sono state completate le operazioni.

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:

- Primo fattore (peso ponderale 52%) - 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;
- 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 sarà compilata ed approvata dal Nucleo di Valutazione;
- Terzo fattore (peso ponderale 8%) – da attribuire in misura inversamente proporzionale alla posizione economica posseduta, riconoscendo il punteggio massimo alla posizione iniziale.

La valutazione proposta dal Responsabile del Servizio, nonché quella approvata dal Nucleo di Valutazione, è comunicata agli interessati i quali possono, entro cinque giorni, chiedere al soggetto valutatore la revisione del punteggio. Della decisione definitiva del soggetto valutatore viene data comunicazione agli interessati.

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:

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

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

Area Coordinamento Direzionale – Servizio Personale Associato

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

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 vistati ed autorizzati dal competente Responsabile del

Area Coordinamento Direzionale – Servizio Personale Associato
Via XXV Aprile, 10 – 50068 Rufina (FI)
Tel. 055-8396641 – Fax. 055-8396634 - e-mail: l.bettini@uc-valdarnoevaldisieve.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

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 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 |

Area Coordinamento Direzionale – Servizio Personale Associato
Via XXV Aprile, 10 – 50068 Rufina (Fi)

Tel. 055-8396641 – Fax. 055-8396634 - e-mail: t.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

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 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 apposito 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



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

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.

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 Direzione Generale.

Fermo restando il limite complessivo stabilito dal CCNL per le presenti indennità, ad uno stesso dipendente possono essere riconosciuti più compensi per diverse responsabilità a condizione che le stesse siano effettivamente correlate a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse. In ogni caso il compenso erogabile per le responsabilità ulteriori rispetto a quella principale (maggiormente remunerata) non potrà superare il 50% dell'importo riconosciuto per la medesima.

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 Direzione Generale, sulla base della predetta scheda attribuisce la pesatura di ciascuna posizione.

Il compenso viene determinato 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:

Area Coordinamento Direzionale - Servizio Personale Associato
Via XXV Aprile, 10 - 50068 Rufina (FI)

Tel. 055-8396641 - Fax. 055-8396634 - e-mail: l.bettini@uc-valdarnoevaldisieve.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

- incentivi per funzioni tecniche (art. 113 comma del D.Lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p 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 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.;

▪ 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, per la quota ivi prevista, in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente (nel Regolamento di organizzazione), in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

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 e/o di mantenimento dei nuovi servizi e dei processi di riorganizzazione avviati 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 sviluppo e/o realizzazione di programmi di evoluzione, di recupero, di razionalizzazione, di mantenimento 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,

Area Coordinamento Direzionale - Servizio Personale Associato
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

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, per il tempo di effettiva assegnazione e parametrato per categoria professionale di inquadramento, così come previsto dal precedente articolo 7. 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;
- Rapporto della valutazione sulla base del parametro della categoria professionale, 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 – SERVIZIO DI PRONTA REPERIBILITA'

ART. 19 – SERVIZI DI PRONTA REPERIBILITA'

Sono attivi presso l'Unione i seguenti servizi di pronta reperibilità:

- Antincendi boschivi
- Protezione civile
- Servizi tecnici comuni Londa e S. Godenzo
- Stato civile comuni Londa e S. Godenzo

ART. 20 – SERVIZI DI REPERIBILITA' DELL'UNIONE

L'organizzazione dei servizi di pronta reperibilità AIB e Protezione civile è disciplinata dai rispettivi Regolamenti. Per la Protezione civile il servizio è svolto in forma associata assieme ai Comuni dell'Unione ed è assicurato da personale dipendente dell'Unione e dei Comuni.

I calendari di reperibilità sono adottati periodicamente dai competenti responsabili.

ART. 21 – SERVIZI DI REPERIBILITA' DI AMBITO COMUNALE

La reperibilità dei Servizi tecnici comunali e di Stato civile è attivata per assicurare la copertura dei rispettivi servizi nei giorni festivi e di sospensione delle attività. Si svolge sulla base di calendari predisposti con periodicità almeno trimestrale dal responsabile del servizio.



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

ART. 22 – PRINCIPI DI ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI DI AMBITO COMUNALE

L'attività dei servizi di ambito comunale (Tecnico e di Stato civile) è disciplinata da atti regolamentari dei Comuni, ovvero da atti organizzativi dei competenti responsabili.

In ogni caso, il servizio è assicurato per un congruo numero di ore, comunque non inferiori a quattro e non superiori a dodici nell'arco della giornata, collocate in maniera bilanciata all'interno dei periodi di chiusura delle corrispondenti attività. I lavoratori in disponibilità sono dotati di telefono cellulare, per il periodo durante il quale sono reperibili.

ART. 23 – INDENNITA' DI REPERIBILITA'

Il servizio di reperibilità è remunerato con l'indennità prevista dall'art. 23 del CCNL 14/06/2000, corrispondente ad oggi a euro 10,33 per dodici ore, elevata a euro 20,67 nei giorni festivi. Per i periodi inferiori a dodici ore è corrisposta un'indennità oraria di euro 0,95, elevata ad euro 1,90 nei giorni festivi.

ART. 24 – TRATTAMENTO IN CASO DI CHIAMATA

In caso di chiamata le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario, o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario da effettuarsi secondo le regole ordinarie per il recupero del lavoro straordinario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui sopra.

ART. 25 – DISPOSIZIONI FINALI

E' altresì garantito, qualora la pronta reperibilità cada in giorno festivo, il diritto ad ottenere un riposo compensativo, senza riduzione del debito orario settimanale. Ciò comporta che il lavoratore dovrà assicurare l'effettuazione del normale orario di 36 ore, esclusi i giorni festivi, nell'arco della settimana.

CAPO VI – PREMIO DI EFFICIENZA

ART. 26- 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;
- 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

Area Coordinamento Direzionale – Servizio Personale Associato
Via XXV Aprile, 10 – 50068 Rufina (Fi)
Tel. 055-8396641 – Fax. 055-8396634 - e-mail: l.bettini@uc-valdarnoevaldisieve.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

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. 27 - 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. 28 - 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 a tempo parziale, indipendentemente dalla durata del contratto, ha altresì diritto alla corresponsione di tutte le indennità collegate all'effettivo espletamento delle specifiche attività lavorative che ne costituiscono il presupposto (turno, rischio, maneggio valori, disagio, reperibilità, responsabilità).

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).

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. 29 - 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.



Unione di Comuni
valdarno e valdisieve

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

- Prendono atto che con la determinazione n. 612 del 26/09/2017 è stata approvata la costituzione del fondo produttività anno 2017, con l'individuazione delle risorse aggiuntive ex-art. 15, comma 5, del CCNL 1/04/1999 nella somma di euro 51.500,00, salvo diversa determinazione della Giunta;

- Prendono atto del trasferimento delle risorse finanziarie, quantificate in € 17.804,63 oltre oneri e IRAP, da parte dei Comuni, relative al personale messo temporaneamente a disposizione dell'Unione di Comuni per lo svolgimento delle funzioni associate, così come previsto dall'art. 13, comma 4, del C.C.N.L. 22/01/2004;

- Prendono atto del trasferimento delle risorse finanziarie, quantificate in € 10.183,02 oltre oneri e IRAP, da parte dei Comuni, relative al pagamento della reperibilità del servizio protezione civile per il personale dell'unione e per il personale messo temporaneamente a disposizione dell'Unione di Comuni da parte dei comuni, così come previsto dall'art. 13, comma 4, del C.C.N.L. 22/01/2004

- Prendono atto del Sistema di Valutazione dei Responsabili di P.O. e Sistema Permanente di Valutazione dei dipendenti, approvato con delibera della Giunta dell'Unione n. 70 del 13/07/2011;

- Prendono atto che, ai sensi di quanto previsto dal D. Lgs. n. 150 del 2009, come modificato dal D. Lgs. n. 141 del 2011, le fasce di merito si applicheranno dall'emanazione del nuovo contratto collettivo di lavoro nazionale e si prende atto di quanto disposto dall'art. 19, comma 6, del D. Lgs. n.150 del 2009;

Quindi

APPROVANO e SOTTOSCRIVONO il seguente

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO - PARTE ECONOMICA relativa all'anno 2017

Le risorse decentrate per l'anno 2017 risultano negli importi di cui alla tabella qui di seguito riportata:

FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2016		
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'		
Art. 31 c. 2 Ccni 2002-05	Unico importo consolidato anno 2003 - TOTALE	13.484,41
Art. 32 c. 2 Ccni 2002-05 cc. 1, 2 e c. 7	Incrementi C.c.n.l. 02-05 - TOTALE	2.510,66
Art. 4 cc. 1, 4, 5 Ccni 2004-05 parte fissa	Incrementi C.c.n.l. 04-05	-
Art. 8 cc. 2, 5, 6, 7 Ccni 2006 -08 parte fissa	Incrementi C.c.n.l. 06-09	2.824,25
	Risparmi ex art 2 c. 3 D.Lgs. 165/01	0,00
Dichiarazione congiunta n. 14 Ccni 02-05 e n. 1 Ccni 08-09	Rideterminazione per incremento stipendio	2.459,47
Art. 14 c. 1 Ccni 1998-2001	Incremento per riduzione stabile lavoro straordinario	-

Area Coordinamento Direzionale - Servizio Personale Associato
Via XXV Aprile, 10 - 50068 Rufina (FI)
Tel. 055-8396641 - Fax. 055-8396634 - e-mail: l.bettini@uc-valdarno-valdisieve.fi.it

GB

MB



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

Art. 15 c. 1 lett. I Ccnl 1998 -2001	Incremento per processi di decentramento e trasferimento di funzioni	-
Art. 15 c. 5 (parte fissa) Ccnl 1998 - 2001	Incremento per riorganizzazioni con aumento dotazione organica	19.886,00
Art. 4 c. 2 Ccnl 2000 - 01 dal 2011	R.I.A. e assegni ad personam personale cessato	1.511,00
Riduzioni fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi esternalizzazione.		- 1.495,68
Incremento per trasferimento personale Comune di Londa		26.646,68
Incremento per trasferimento personale Comune di San Godenzo		32.076,67
Incremento per trasferimento personale Comune di Pelago		5.528,14
Incremento per trasferimento personale Comune di Rignano sull'Arno		-
Incremento per trasferimento personale Comune di Rufina		27.100,59
Incremento per trasferimento personale Comune di Reggello		10.797,40
Incremento per trasferimento personale Comune di Pontassieve		6.988,86
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA		- 9.589,00
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI UNIONE		-
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 in poi Comune di Londa		1.424,72
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 in poi Comune di S.Godenzo		3.026,40
TOTALE RISORSE STABILI		136.278,63
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		-
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)		-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)		-
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)		-
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE		51.500,00
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)		-
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)		-
ALTRE DECURTAZIONI DAL FONDO PARTE VARIABILE (riduzione fondo per attribuzione P.O.)		-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE		-3.750,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE		47.750,00
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)		9.597,19
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)		4.683,14
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 113 D.LGS. 50/2016)		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001		
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		
Trasferimento dai comuni per personale assegnato all'Unione di Comuni (art. 13 c.4 lett.b) CCNL 22.1.2004)		27.987,65
Totale risorse variabili NON soggette al limite		42.267,98
TOTALE RISORSE VARIABILI		90.017,98
TOTALE		226.296,61
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE A VINCOLO		184.028,63

Area Coordinamento Direzionale - Servizio Personale Associato
Via XXV Aprile, 10 - 50068 Rufina (Fi)
Tel. 055-8396641 - Fax. 055-8396634 - e-mail:l.bettini@uc-valdarno e valdisieve.fi.it

EB

MB



Unione di Comuni
valdarno e valdisieve

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

VERIFICA DEL LIMITE DI SPESA

LIMITE di SPESA corrispondente all'IMPORTO del FONDO 2016	200.873,48
RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO	-
<i>Riduzione Fondo per recesso Rignano</i>	-19.177,40
<i>Incremento Fondo assunzione Servizio Politiche abitative</i>	+2.332,55
SALDO riduzione/incremento	-16.844,85
DIFFERENZA FONDO 2017/FONDO 2016 (somme soggette e vincolo)	-16.844,85

Ai sensi dell'art. art. 13, comma 4, lett. b) del C.CN.L. 22 gennaio 2004, le risorse destinate a finanziare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per il personale messo temporaneamente a disposizione dagli enti aderenti per lo svolgimento delle funzioni associate, sono trasferite dai fondi degli stessi enti al fondo dell'unione che procede direttamente alla corresponsione di tali compensi.

Pertanto, il fondo risorse decentrate destinato a finanziare quanto sopra, risulta costituito dalle seguenti somme:

Ente	Importo fondo
Pelago	4.144,60
Pontassieve	10.754,27
Reggello	4.562,29
Rufina	8.526,49
TOTALE	27.987,65

Per l'anno 2017, coerentemente con quanto previsto dall'art. 17 del C.C.N.L. 1/4/1999 il fondo così come quantificato in precedenza verrà utilizzato come segue:

UTILIZZO FONDO personale Unione di Comuni		
N.	ISTITUTI CONTRATTUALI FISSI CONSOLIDATI	IMPORTI
1	Art. 17, comma 2, lett. b) - Fondo per progressioni orizzontali	74.301,86
2	Art. 33 CCNL 22/01/2004 - Indennità di comparto	29.914,78
3	Fondo P.E.O. da assegnare nel 2017 (per 6 mesi)	5.500,00
	Totale A	109.716,64

N.	ISTITUTI CONTRATTUALI VARIABILI	IMPORTI
1	Art. 17, comma 2, lett. g) incentivo specifiche attività o prestazioni (ICI)	--
2	Art. 17, comma 2, lett. d) - Maneggio valori	650,00
3	Art. 17, comma 2, lett. d) - Reperibilità A.I.B. e Protezione civile	13.600,00
4	Art. 17, comma 2, lett. d) - Reperibilità servizi comunali	1.965,00
5	Art. 17, comma 2, lett. d) - Turno	11.750,00
6	Art. 17, comma 2, lett. d) - Rischio	2.900,00
7	Art. 17, comma 2, lett. e) - Disagio	825,00
8	Art. 17, comma 2, lett. f) - Particolari responsabilità	26.500,00
9	Art. 17, comma 2, lett. a) - Produttività ed al miglioramento dei servizi	58.389,00
	Totale B	116.579,00

CB

MJ



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

RIEPILOGO	IMPORTI
TOTALE A	109.716,64
TOTALE B	116.579,00
TOTALE A + B	226.295,64

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Sulla base dell'accordo normativo 2017-2019 si conviene di bandire, nel 2017, le selezioni per le progressioni orizzontali con le seguenti modalità. Le posizioni da assegnare nel 2017 sono stabilite nel numero complessivo di 13 (tredici) così suddivise:

Cat.	Lavoratori in servizio 1/01/2017 1/07/2017	PEO posizione MAX	PEO assegnata nel 2016	Aventi diritto	Max. 50%	Posizioni a selezione
B-B3	22	2	8	12	6	6 (sei)-----
C	19	3	6	10	5	4 (quattro)-----
D-D3	16	0	5	11	5	3 (tre)-----
Totale	58	5	19	33	--	13 (tredici)-----

Le selezioni saranno bandite e si svolgeranno secondo le modalità contenute nell'accordo normativo 2017-2019.

Il presente accordo diviene efficace e produttivo di effetti giuridici una volta completano l'iter previsto dal terzo comma dell'articolo 5 del CCNL del 1° aprile 1999, come modificato dall'articolo 4 del CCNL del 22 gennaio 2004, ed accertata dal Revisore dei conti la compatibilità del costo del presente accordo con i vincoli derivanti dal bilancio di previsione dell'Ente.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE SINDACALE

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

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

AdB

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

GB

[Handwritten signature]

b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità

scarso 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 3. totale punti assegnati
(max 20 punti)

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

**RESPONSABILITA' di COORDINAMENTO di UFFICIO/UNITA' ORGANIZZATIVA INTERNA
SUBAPICALE (Unità Operativa Complessa)**

solo per categorie C e D

DIPENDENTE CATEGORIA

AREA/STAFF POS.ECON.

Totale 100 punti

Handwritten mark

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	C	0,90
Coefficiente di categoria	D	1,00
coefficiente tipologico		1,00

Handwritten signature

Handwritten signature

COEFFICIENTE FINALE ASSEGNATO

Handwritten mark

Handwritten mark

RESPONSABILITA' PROFESSIONALI

DIPENDENTE CATEGORIA

AREA/STAFF POS.ECON.

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 richieda 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	0,85
	Coefficiente di categoria	0,90
	Coefficiente di categoria	1,00
	coefficiente tipologico	0,70

COEFFICIENTE FINALE ASSEGNATO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

RESPONSABILITA' di PROCEDIMENTO o UFFICIO INTERNO (Unità Operativa Semplice) o di AREA OMOGENEA di FUNZIONI

DIPENDENTE CATEGORIA

AREA/STAFF POS.ECON.

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, organi 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		
30	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi		
10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello		
TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO			
	Coefficiente di categoria	B 0,85	
	Coefficiente di categoria	C 0,90	
	Coefficiente di categoria	D 1,00	
	coefficiente tipologico		0,60

COEFFICIENTE FINALE ASSEGNATO

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten initials EB

Handwritten initials MD