

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2018

Comune di Monteriggioni

Il giorno 28 dicembre 2018, alle ore 15:15, presso la sede del Comune di Monteriggioni, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Monteriggioni, costituita nelle persone di Massimo Origa, segretario comunale e Presidente e Antonella Pianigiani, componente e Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria;
- la parte sindacale, in persona dei componenti della RSU Matteo Vanni e Alessandro Burrini e delle OO.SS. FP CGIL, rappresentata da Cesare De Sanctis e CISL FPS, rappresentata da Guido Petreni.

La presente sessione negoziale è stata convocata per la stipulazione del Contratto Decentrato Integrativo per l'anno 2018 del Comune di Monteriggioni, sulla base dell'ipotesi di accordo sottoscritta tra le parti il 20 dicembre 2018.

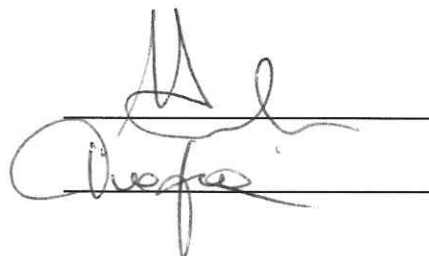
Il Presidente della delegazione trattante comunica che l'Amministrazione Comunale, con deliberazione della Giunta comunale 28 dicembre 2018, n. 225 ha autorizzato la sottoscrizione del Contratto decentrato, previa verifica della compatibilità economica cui ha provveduto il Revisore dei Conti con apposito verbale di pari data.

Le parti come sopra indicate sottoscrivono quindi il seguente Contratto decentrato integrativo per l'anno 2018.

Per la parte pubblica:

Massimo Origa

Antonella Pianigiani

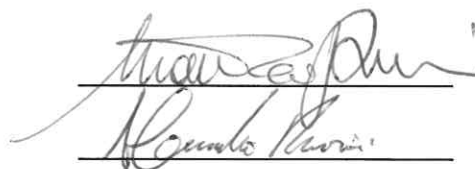


Per la parte sindacale:

R.S.U. nelle persone di:

Matteo Vanni

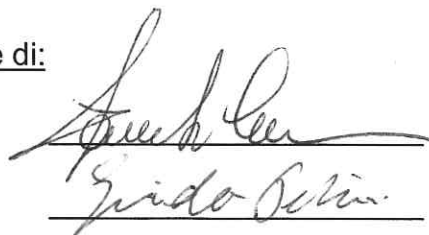
Alessandro Burrini



Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di:

De Sanctis Cesare – C.G.I.L. FP

Guido Petreni – CISL FPS



COMUNE DI MONTERIGGIONI

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

PER L'ANNO 2018

Articolo 1

Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo 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 o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione.
2. Il presente contratto ha per oggetto la definizione, per l'anno 2018, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per le progressioni economiche orizzontali e per i premi di performance, del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole del contratto collettivo integrativo di questo Ente sottoscritto in data 20 marzo 2014 e degli accordi economici annuali, in quanto ancora applicabili.
4. Per quanto riguarda gli istituti giuridici ed economici disciplinati dai Contratti collettivi anteriori al CCNL 21.05.2018, questi continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2018, secondo quanto prevede lo stesso CCNL 21.05.2018.

Articolo 2

Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate delle aree

1. Il fondo risorse decentrate stabili costituito con determinazione n. 1668/2018 del Responsabile dell'Area Economico Finanziaria ammonta ad € 144.698,61, cui si aggiungono € 13.618,64 di risorse variabili, deliberate con atto della Giunta comunale n. 212 del 18.12.2018 avente per oggetto *"Destinazione di risorse aggiuntive variabili al fondo per le risorse decentrate per il personale non dirigente e definizione degli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa anno 2018"* ed € 9.660,00 previste per incentivi tecnici.
2. Il fondo di risorse stabili disponibile per i trattamenti accessori, al netto delle risorse già destinate alle posizioni organizzative relative ad annualità precedenti quantificate in € 68.400,00 e della quota di indennità di comparto imputata al fondo pari ad € 22.700,00, è pertanto quantificato per l'anno 2018 in € 53.599,00.
3. Il fondo disponibile di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto del comma 3, art.68 del CCNL 21.05.2018, è destinato ai seguenti utilizzi:

Indennità di rischio

Per l'anno 2018, viene confermata l'erogazione dell'indennità di rischio, corrisposta ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale:

L'indennità mensile determinata in euro 30,00, compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio, proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese (non viene pertanto corrisposta nei periodi di ferie, malattia, aspettativa, permessi ecc.).

Le parti confermano per l'anno 2018, quali prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, quelle previste nell'allegato B del DPR n. 347/83, con la sola integrazione di:

- attività prestate in cucine di piccola e media dimensione;
- lavori di manutenzione stradale, verde pubblico e segnaletica svolti in condizione di continua e diretta esposizione ad un considerevole carico di traffico veicolare.

E' esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate, per le quali è già contemplata la relativa indennità.

L'individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile dell'Area competente.

Le risorse destinate sono stimate in € 5.040,00 destinate alle seguenti figure:

Profilo professionale	n. addetti
Operai	8
Autisti scuolabus	4
Cuoco, aiuto cuoco e ausiliari di cucina	2
TOTALE	14

Indennità di disagio

Per l'anno 2018, viene confermata l'erogazione dell'indennità di disagio, al personale delle categorie A, B, e C per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

L'indennità di disagio tutela e ristora economicamente situazioni lavorative che non determinano danno all'integrità fisica o psichica della salute dei lavoratori, bensì modalità operative che danno luogo ad un particolare onere, ad un specifico peso nel loro svolgimento.

Vengono individuate come potenzialmente interessate dall'erogazione di tale indennità:

- le attività connesse ad una particolare articolazione dell'orario di lavoro diversa dal turno (ad es. orario plurisettimanale);
- le attività riconducibili a mansioni che, per le modalità con le quali debbono essere esplicate, necessitano di una particolare disponibilità oraria non preventivamente programmabile (e che non sia già compensata attraverso l'applicazione dello specifico istituto della reperibilità), la quale potrebbe dover essere svolta anche al di fuori del territorio comunale. In tale ultimo caso, il dipendente dev'essere stato chiamato fuori orario di servizio;
- le attività svolte dai dipendenti al di fuori della sede di lavoro contrattualmente fissata, in ragione di una diversa articolazione organizzativa conseguente all'attivazione di gestioni associate di servizi fra enti locali.

Con riferimento ai requisiti di cui alla lettera a), tale indennità compete solo per il periodo di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa e l'individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile dell'Area competente.

Per l'anno 2018 il seguente personale ha diritto all'indennità di disagio:

Profilo professionale	n. addetti	Somma annua prevista
Autisti scuolabus	4	1.440,00

L'ammontare della suddetta indennità viene fissato in 360 euro annue e verrà erogata in unica soluzione contestualmente all'erogazione del premio di produttività.

SH

AE

3

AD

Jo

MM

Indennità di turno

Per l'anno 2018, l'indennità di turno spetta agli Agenti di polizia Locale.

L'indennità è erogata anche al personale a tempo determinato a prescindere dalla durata del rapporto di lavoro. Le somme previste ammontano ad **€ 10.370,00**.

Indennità di maneggio valori

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'indennità compete in misura intera, a prescindere dal regime orario di lavoro dei percipienti e per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi, 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 comportano maneggio di valori

Per l'anno 2018, si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- media mensile di valori maneggiati superiore a euro 5.000,00, indennità di 1,55 giornaliera;
- media mensile di valori maneggiati compresi fra euro 2.000,00 ed euro 5.000, indennità di 1,03 giornaliera;
- media mensile di valori maneggiati inferiore ad euro 2.000,00, indennità di 0,52 giornaliera;

Per l'anno 2018, la figura avente diritto all'indennità in questione è l'Economo Comunale.

La somma destinata ammonta ad **€ 140,00**.

Indennità di reperibilità

Per i servizi tecnici e di stato civile, è corrisposta un'indennità di reperibilità, in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;

L'indennità non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente, non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato e non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo

L'importo è quantificato in € 1,55 orario.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità per l'anno 2018 ammontano ad **€ 14.600,00** per i servizi tecnici ed **€ 2.400,00** per il servizio di stato civile.

Maggiorazione orario festivo

L'indennità, in applicazione delle vigenti norme contrattuali, è corrisposta per compensare le prestazioni effettuate per particolari esigenze di servizio che non permettono di usufruire del giorno di riposo settimanale, con una maggiorazione della retribuzione ordinaria del 50%.

Le risorse destinate per l'anno 2018 alla corresponsione di tale indennità sono quantificate in **€ 1.500,00**.



Indennità per particolari e specifiche responsabilità

Per l'anno 2018 al personale appartenente alle categorie B, C e D individuato con decreto del Responsabile dell'Area competente, quale responsabile di particolari procedimenti o titolari di particolari e specifiche responsabilità, sono riconosciute specifiche indennità.

Tale indennità non viene corrisposta per i periodi di malattia.

Per l'anno 2018 è destinata la somma di € **12.937,00** da erogare ai dipendenti ai quali è riconosciuta la specifica indennità di cui sopra, per le motivazioni riportate nei rispettivi decreti di individuazione.

Le indennità sono così distinte:

Descrizione della specifica responsabilità	n.	Indennità
Responsabilità di Servizi e di procedimenti amministrativi complessi (Tributi e Suap) Cat. D	1 (per mesi 3)	€ 437,00
Responsabilità di Servizi e di procedimenti amministrativi i (Vigilanza – Ambiente- Urbanistica- Segreteria) – Cat. C	5	€ 7.500,00
Responsabilità di procedimenti amministrativi (Pubblica Istruzione – Demografici) – Cat. B3	2	€ 2.500,00
Responsabili coordinamento squadra operai (idraulico-elettricista) – Cat. B3	2	€ 2.500,00
Totale		€ 12.937,00

Indennità per specifiche responsabilità - Indennità di responsabilità per addetti ai Servizi Demografici

Per l'anno 2018, per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità è prevista una indennità nella misura massima di € 300,00 annuali in base ai giorni di presenza.

La somma destinata a tale indennità, calcolata proporzionalmente alla presenza in servizio, risulta essere la seguente:

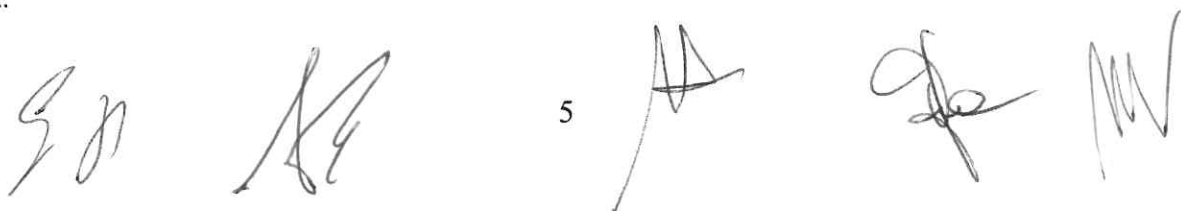
Descrizione della specifica responsabilità	n. addetti	Indennità annua
Ufficiale di stato civile e d'anagrafe	3	€ 900,00

4. Le somme destinate agli istituti sopra elencati che a consuntivo risultassero non utilizzate, saranno portate ad incremento della performance dell'anno successivo.

Articolo 3

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Le progressioni economiche orizzontali avvengono, come prescritto dall'art. 52 del Dlgs.165/2001 e dall'art. 23 del d.lgs. 150/2009, secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti dai dipendenti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Si sviluppano, partendo dal trattamento tabellare iniziale, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste dal CCNL.



5

2. In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto dei principi di cui al precedente comma ed entro le disponibilità economiche del fondo (parte stabile).

Per l'anno 2018 sono previste nuove progressioni orizzontali per una quota limitata di dipendenti determinata nel limite delle risorse stanziare pari ad € 3.500,00 con decorrenza dal 1° luglio 2018.

Requisiti di partecipazione e criteri di valutazione per le Progressioni economiche orizzontali

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 1° gennaio dell'anno in cui viene attivato l'istituto.
2. Per poter partecipare a tali selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica.
3. Nel calcolo della anzianità di cui al precedente comma 2 sono compresi anche i periodi prestati presso altre PA.
4. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto, in base al sistema di valutazione al tempo vigente, la media di almeno l'80% nella valutazione. Per i dipendenti che hanno prestato servizio presso altre amministrazioni nel triennio di riferimento, verranno acquisite le valutazioni dagli enti di provenienza; nel caso in cui non vengano trasmesse tali valutazioni, non sarà possibile attribuire la progressione.
5. Si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene attivato l'istituto; nel caso di assenza superiore a 6 mesi, ivi inclusa la maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni dell'ultimo triennio escludendo quelle relative al periodo di assenza.
6. Sono esclusi dalle progressioni i dipendenti cessati dal servizio per motivi disciplinari o ai quali sia stata irrogata nel triennio di riferimento per la valutazione, o nell'anno di attivazione dell'istituto, la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio per un periodo superiore a 10 giorni o una sanzione più grave.
7. Le progressioni sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio di riferimento, nonché dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di competenza, dalle competenze professionali acquisite e dalle qualità culturali e professionali.
8. Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal responsabile in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente.
9. In caso di comando presso altra pubblica amministrazione, la valutazione è effettuata dal dirigente (o responsabile) della struttura organizzativa della pubblica amministrazione in cui il dipendente è utilizzato.

Per i dipendenti di categoria A i criteri di valutazione sono i seguenti:

- a) valutazione della prestazione individuale: la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 90 punti (media delle valutazioni conseguite x 90 / max valutazioni);
- b) qualità culturali e professionali : curriculum, con specifico riferimento all'arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, nonché alla esperienza maturata fino a 10 punti.

Per i dipendenti delle categorie B e C, per i passaggi alla prima posizione successiva a quella tabellare iniziale, i criteri di valutazione sono i seguenti:

- a) valutazione della prestazione individuale la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 70 punti (media delle valutazioni conseguite x 70 / max valutazioni);
- b) qualità culturali e professionali curriculum, con specifico riferimento all'arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, nonché alla esperienza maturata fino a 30 punti.

Per i dipendenti delle categorie B e C, ad esclusione dei passaggi all'ultima posizione di progressione, i criteri di valutazione sono i seguenti:

a) valutazione della prestazione individuale fino a **70 punti**, secondo le seguenti modalità:

1. media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 50 punti (media delle valutazioni conseguite x 50 /max valutazioni);
2. risultati conseguiti fino a 20 punti, così articolati
 - *grado di coinvolgimento nei processi*.....massimo 5 punti
 - *capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi ed alle esigenze di flessibilità*.....massimo 5 punti
 - *capacità di problem solving e di iniziativa personale*.....massimo 5 punti
 - *permanente idoneità prestazionale*.....massimo 5 punti

b) qualità culturali e professionali fino a **30 punti**:

- curriculum, con specifico riferimento all'arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione fino a **10 punti**
- impegno e qualità della prestazione individuale: fino a **20 punti**.

Per i passaggi all'ultima posizione di progressione nelle categorie B e C per le progressioni nella categoria D, i criteri di valutazione sono i seguenti:

a) valutazione della prestazione individuale la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 70 punti secondo le seguenti modalità:

- la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 30 punti (media delle valutazioni conseguite x 30 /max valutazioni);
- risultati conseguiti fino a 40 punti:
 - *grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi"*.....massimo 10 punti
 - *capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi*.....massimo 10 punti
 - *partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità*.....massimo 10 punti
 - *capacità d'iniziativa personale*.....massimo 10 punti

b) qualità culturali e professionali fino a 30 punti:

- curriculum, con specifico riferimento all'arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione: fino a **10 punti**
- impegno e qualità della prestazione individuale, tenendo conto in particolare del diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza: fino a **10 punti**
- capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro fino a **10 punti**

Criteri di attribuzione dei punteggi

Nella procedura selettiva per l'assegnazione della progressione economica orizzontale, la valutazione delle domande presentate avverrà secondo i seguenti criteri:

Attività svolta e risultati conseguiti

Media valutazioni : la media delle valutazioni del triennio precedente: (media delle valutazioni conseguite x peso criterio (90,70,50) / 100 punteggio massimo valutazioni)

Qualità culturali e professionali:

Esperienza maturata: 2 punti per anno di servizio (max 5 punti)

Arricchimento professionale per interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative : (max 5/10 punti):

- titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno :
 - diploma scuola superiore: 3 punti
 - Laurea : 5 punti
 - Seconda laurea : 2 punti
- corsi di formazione relativi all'attività lavorativa frequentati dall'ultimo passaggio: max 5 punti
 - di durata superiore a 20 ore : 2 punti
 - di durata superiore a 10 ore : 1 punto

Impegno e qualità della prestazione individuale (con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza)

- analisi curriculum e scheda valutazione parametri Orientamento all'utenza e collaborazione

Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità

Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

- analisi curriculum e scheda valutazione parametri Propositività ed organizzazione

Procedure per la definizione delle Progressioni.

1. Entro i 30 giorni successivi alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del Segretario comunale, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.
2. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet per almeno 15 giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali.
3. I dipendenti interessati presentano, entro i 15 giorni successivi alla scadenza della pubblicazione del bando, apposita istanza, corredata dal curriculum.
4. I responsabili delle singole aree, unitamente al Segretario comunale, esaminano i curricula presentati ed assegnano il relativo punteggio sulla base della scheda allegata.
5. Il Segretario forma la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori. Tale graduatoria è adeguatamente pubblicizzata.
6. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che ha ottenuto la media più alta della valutazione della performance individuale, nel triennio di riferimento. In caso di ulteriore parità, prevale l'anzianità di servizio.

scheda di valutazione per progressione economica orizzontale

anno

Categoria

Dati anagrafici

Cognome e nome	
Data di nascita	
Titolo di studio	

dati professionali

data di assunzione	
Ufficio di assegnazione	
Posizione economica	conseguita dal

Cat. A

Ambito di valutazione	Indicatori di valutazione	Peso	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Attività svolta e risultati conseguiti	Media valutazioni ultimo triennio	9	90	
Qualità culturali e professionali	Esperienza maturata	0,5	5	
	Arricchimento professionale per interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative	0,5	5	
TOTALE				

Cat. B e C per i passaggi dalla prima posizione alla seconda

Ambito di valutazione	Indicatori di valutazione	Peso	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Attività svolta e risultati conseguiti	Media valutazioni ultimo triennio	9	90	
Qualità culturali e professionali	Esperienza maturata	0,5	5	
	Arricchimento professionale per interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative	0,5	5	
TOTALE				

9

Cat. B e C per i passaggi successivi alla seconda posizione, e ad esclusione dei passaggi all'ultima

Ambito di valutazione	Indicatori di valutazione	Peso	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Attività svolta	Media valutazioni ultimo triennio	5	50	
Risultati conseguiti	Grado di coinvolgimento nei processi	0,5	5	
	Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi ed alle esigenze di flessibilità	0,5	5	
	Capacità di fronteggiamento delle criticità e di iniziativa personale	0,5	5	
	Permanente idoneità prestazionale	0,5	5	
Qualità culturali e professionali	Arricchimento professionale per interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative	1	10	
	Impegno e qualità della prestazione individuale	2	20	
TOTALE				

Passaggi all'ultima posizione delle cat. B e C e progressioni cat. D

Ambito di valutazione	Indicatori di valutazione	Peso	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Attività svolta	Media valutazioni ultimo triennio	3	30	
Risultati conseguiti	Grado di coinvolgimento nei processi	1	10	
	Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi	1	10	
	Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	10	
	Capacità di iniziativa personale	1	10	
Qualità culturali e professionali	Arricchimento professionale per interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative	1	10	
	Impegno e qualità della prestazione individuale con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza	1	10	
	Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	10	
TOTALE				

7. Per garantire la parità di trattamento tra i dipendenti, le progressioni effettuabili nell'anno possono essere ripartite proporzionalmente tra le diverse aree dell'ente e/o tra le categorie professionali di inquadramento (A,B,C,D e personale incaricato di posizione organizzativa). Gli eventuali residui fra le somme attribuite alle varie aree, saranno ridistribuiti all'interno dell'area stessa, a favore di una delle categorie che non hanno avuto spazio finanziario per effettuare alcuna progressione e della quale il primo in graduatoria precede applicando i criteri di priorità sopra individuati.

8. Le progressioni hanno decorrenza al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, salvo diversa previsione dello stesso accordo.

Articolo 4

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Il sistema di valutazione adottato dal Comune di Monteriggioni valuta la performance organizzativa (di Ente e di Area) sulla base del raggiungimento di specifici obiettivi assegnati con il PEG/Pdo/Piano della performance (di seguito solo: "Piano"), e la performance individuale, legata alla qualità dell'attività prestata dal dipendente rispetto al contenuto proprio della categoria posseduta, da effettuare sulla base di criteri incentrati sul livello delle conoscenze, la capacità gestionale e la capacità relazionale, opportunamente differenziati per categoria di appartenenza.
2. Il peso della performance individuale nella valutazione dei dipendenti deve essere almeno pari al 50 per cento del punteggio complessivamente attribuito.
3. I Responsabili di Area informano i dipendenti dei contenuti del Piano, con gli obiettivi di Ente e di Area assegnati e l'indicazione dei livelli di prestazione attesi e dei criteri di valutazione che saranno adottati in base al sistema di valutazione della performance.
4. Alla liquidazione del compenso riferito alla performance spettante ai dipendenti si procederà entro il mese di maggio.

Articolo 5

Ulteriori criteri per l'attribuzione dei premi relativi alla performance individuale.

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21/5/2018, secondo i criteri di cui al presente articolo e a valere sulle risorse destinate alla performance, come determinate ai sensi dell'art. 2, comma 2 – si attribuisce una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali alle persone individuate ai sensi dei successivi commi.
2. La maggiorazione di cui al presente articolo è riconosciuta al personale, che nelle graduatorie della valutazione individuale, redatte con riferimento al sistema vigente nell'Ente ha ottenuto le valutazioni più alte, limitatamente, per ciascuna area, ad una quota pari al 15% dei dipendenti assegnati, escluso il responsabile, con arrotondamento aritmetico all'unità (fino a 0,50 per difetto, da 0,51 per eccesso).
3. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:
 - media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
 - non aver mai percepito la maggiorazione;
 - minore età anagrafica.
4. Le risorse destinate al finanziamento della produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi e ripartite a favore del personale in servizio, sulla base di una valutazione da parte del Responsabile di Area, espressa su apposite schede di valutazione individuali, ammontano a € **13.618,64**.
5. L'erogazione del premio incentivante avverrà a consuntivo entro il mese di **maggio** dell'anno 2019.

Articolo 6

Criteri generali per l'attribuzione degli incentivi per le funzioni tecniche

1. Le somme incluse nei quadri economici di progetto dei contratti d'appalto o di concessione di lavori, servizi e forniture, nei limiti previsti dall'apposito regolamento



comunale, confluiscono nel fondo per l'incentivazione delle funzioni tecniche destinato a remunerare l'attività dei soggetti che svolgono le funzioni di: 1) responsabile unico del procedimento; 2) attività di programmazione della spesa per lavori, servizi e forniture; 3) verifica preventiva di progettazione; 4) predisposizione degli atti di gara e controllo delle procedure di gara; 5) direzione dei lavori; 6) direzione dell'esecuzione; 7) collaudo tecnico amministrativo; 8) collaudo statico; 9) verifica di conformità. L'incentivo è erogato anche nei confronti dei collaboratori amministrativi e tecnici dei predetti soggetti.

2. Sono costituiti, con provvedimenti dei Responsabili interessati, appositi gruppi di lavoro per individuare i dipendenti destinatari degli incentivi. All'interno del gruppo di lavoro l'incentivo è ripartito in percentuale sul totale tenendo conto del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta e al contributo apportato dai dipendenti coinvolti.

3. Per le attività svolte per conto di altri Comuni dai dipendenti assegnati alla Centrale unica di Committenza cui partecipa il Comune di Monteriggioni sono riconosciuti ai dipendenti medesimi gli incentivi nella misura stabilita dall'apposito regolamento.

4. L'incentivo è attribuito dal Responsabile secondo le quote stabilite, con la previsione di riduzioni o della mancata erogazione dell'incentivo in caso di ritardi o aumenti di costo a carico dell'Amministrazione imputabili ai dipendenti interessati al riparto.

5. Gli incentivi corrisposti in un anno ad un singolo dipendente non possono superare il 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

Articolo 7

Clausole programmatiche e finali

1. Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/5/2018, le parti convengono altresì di avviare entro il mese di gennaio 2019, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.

3. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.