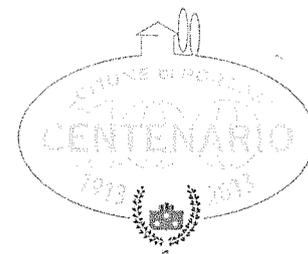


## COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi,1 - 55016 PORCARI (Lucca)  
Tel. (0583) 21181 Fax (0583) 297564  
Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463



UIL FPL

Di Clemente Merlini e Vaiani

DICCAP/SULPM

Gatto Domenico

I soggetti destinatari del presente CCDI è il personale dipendente del Comune di Porcari non titolare di posizione organizzativa.

L'ipotesi di contratto decentrato definisce e disciplina i criteri per l'utilizzo delle risorse decentrate e per l'applicazione degli istituti incentivanti. Tutta la disciplina contenuta nel contratto collettivo integrativo si riferisce a tutte le materie di cui all'art.7 comma 4 del CCNL 21.05.2018.

Le materie trattate dal contratto integrativo – parte economica - possono essere così riassunte:

- Costituzione del Fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
- Utilizzo delle Risorse Stabili
- Utilizzo delle Risorse Variabili
- Definizione criteri di riparto risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali ed al premio incentivante relativo alla valutazione delle performances individuali

Si dà atto che il Comune di Porcari con Deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 4.06.2019 ha approvato il Piano delle Performances relativo all'anno 2019, unitamente all'approvazione del DUP.

Con la Direttiva di Giunta Comunale n. 85 del 11.06.2019 si sono stabilite le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica in ordine alla contrattazione delle risorse per l'incentivazione dei dipendenti.

Si dà atto:

- che l'Ente, ha adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 comma 2 del D.Lgs 150/2009 in concomitanza con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione, con deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 31.01.2019 (triennio 2019-2021);
- che l'Ente ha altresì assolto all'obbligo di pubblicazione sul proprio sito web come da disposizioni del D.Lgs 33/2013e succ mod. ed integr. in vigore a partire dal 20.04.2013, ottenendo anche le dovute certificazioni da parte del Nucleo di valutazione per ciascun anno di competenza.
- che ci siamo avvalsi della possibilità di utilizzare il Nucleo di Valutazione esistente per svolgere le funzioni ed i compiti attribuiti all'organismo indipendente di valutazione (OIV) previsto dal D. Lgs. 150/2009 in forma associata con i Comuni di Montecarlo, Villa Basilica ed Altopascio (Capofila).
- Che attualmente il Nucleo di valutazione è costituito in forma monocratica ed è il Dott. Marco Petri.



# COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi, 1 - 55016 PORCARI (Lucca)  
Tel. (0583) 21181 Fax (0583) 297564  
Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463

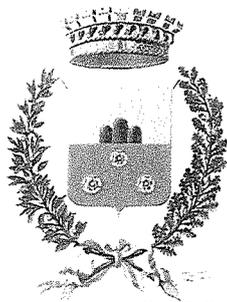


## Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

Il contratto collettivo integrativo di parte normativa 2019 – 2021 prevede la disciplina delle materie annoverate nell'elencazione dell'art.7 del CCNL 2018 e che sono oggetto di contrattazione.

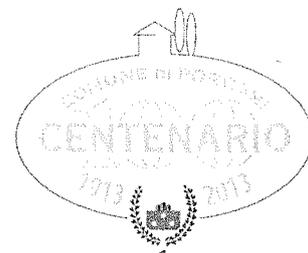
Di seguito la struttura del CCI :

<u>TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI</u> .....	
<u>CAPO I – Disposizioni Generali</u> .....	
<u>Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale</u> .....	
<u>Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</u> .....	
<u>Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto</u> .....	
<u>Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati</u> .....	
<u>TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE</u> .....	
<u>CAPO I – Risorse e Premialità</u> .....	
<u>Art. 5 – Quantificazione delle risorse</u> .....	
<u>Art. 6 – Strumenti di premialità</u> .....	
<u>CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse</u> .....	
<u>Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</u> .....	
<u>CAPO III – Progressione economica orizzontale</u> .....	
<u>Art. 8 – Criteri generali</u> .....	
<u>CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità</u> .....	
<u>Art. 9 – Principi generali</u> .....	
<u>Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)</u> .....	
<u>Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità</u> .....	
<u>Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità</u> .....	
<u>CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</u> .....	
<u>Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</u> .....	
<u>CAPO VI – Performance e Premio individuale</u> .....	
<u>Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale</u> .....	
<u>CAPO VII – Sezione polizia locale</u> .....	
<u>Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato</u> .....	
<u>Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada</u> .....	
<u>Art. 17 – Indennità di servizio esterno</u> .....	
<u>Art. 18 – Indennità di funzione</u> .....	
<u>Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative</u> .....	
<u>TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO</u> .....	



# COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi,1 - 55016 PORCARI (Lucca)  
Tel. (0583) 21181 Fax (0583) 297564  
Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463



## CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro.....

Art. 20 – Reperibilità .....

Art. 21 – Turnazioni.....

## CAPO II – Discipline Particolari .....

Art. 22 – Personale comandato o distaccato .....

Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....

Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato .....

Art. 25 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione .....

Le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) sono state determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative tuttora vigenti, ed in particolare secondo la normativa dettata dal CCNL 21.05.2018, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell’Ente.

Tali risorse sono suddivise in :

- risorse stabili, che presentano la caratteristica di “certezza, stabilità e continuità” e che, quindi, restano acquisite al Fondo anche per il futuro;
- risorse variabili, che presentano la caratteristica della “eventualità e variabilità” e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l’anno in cui vengono definite e messe a disposizione del Fondo;

Visto l’art. 40 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 150/2009, in virtù del quale gli enti locali possono anche destinare risorse aggiuntive (comma 3-quinquies) alla contrattazione integrativa *“nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento di risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all’effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli artt. 16 e 31 del decreto di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 .....”*;

Vista la legge n. 296 del 27.12.2006 (Legge Finanziaria 2007) ed in particolare l’art. 1, comma 557, come sostituito dall’art. 14, comma 7, del d.l. n. 78/2010, convertito in legge n. 122 del 30.07.2010, e così come integrato dall’art. 3 comma 5 bis, che disciplina il concorso delle Autonomie Locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica stabilendo che gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la



# COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi,1 - 55016 PORCARI (Lucca)  
Tel. (0583) 21181 Fax (0583) 297564  
Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463



riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia, fra le quali il "*contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali*";

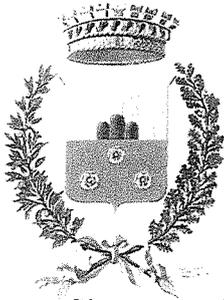
Visto il D.L. 90/2014, convertito con legge n.114/2014, che al comma 5 bis dell'art.5 introduce un comma 557 quater all'art. 1 della Legge 296/2006 prevedendo che "Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione"

Visto l'art.23 comma 2 del D.Lgs n.75/2017, il quale prevede che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art.1 comma 2 del D.lgs 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per il 2016. A decorrere dalla predetta data l'art. 1 comma 236 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 è abrogato".

Tenuto conto che il Fondo per le risorse decentrate 2019, così come definito, consente di rispettare i vigenti limiti in tema di contenimento della spesa del personale per quanto concerne la conformità all'art. 1, comma 557 quater della legge n. 296/2006, così come introdotto D.L. 90/2014, convertito con legge 114/2014

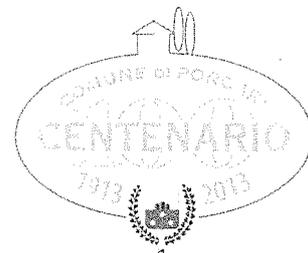
**TUTTO CIO' PREMESSO** si è proceduto alla determinazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2019 nel rispetto delle norme vigenti e secondo le consolidate interpretazioni ed orientamenti giurisprudenziali.

Previamente è stato redatto un atto ricognitivo a seguito della rettifica dei Fondi per l'integrazione dello 0,20% monte salari 2001 ai sensi dell'art.67 comma 1 CCNL 2018 – Con lo stesso atto è stato rideterminato il Fondo 2017 ed il Fondo 2018 per effetto dell'incremento dell'unico importo consolidato anno 2017 . L'atto ricognitivo è stato fatto con determinazione del Servizio Affari generali n. 760 del 22.11.2019. Per effetto dello stesso è stato modificato l'importo della decurtazione fissa che da € 5.172,00 è diventata di € 5.275,00 (consolidamento decurtazione anni 2011-2014 dal 2015 in poi).



## COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi,1 - 55016 PORCARI (Lucca)  
Tel. (0583) 21181 Fax (0583) 297564  
Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463



Si attesta altresì che il finanziamento relativo al Fondo salario accessorio 2019 trova copertura negli appositi capitoli del bilancio 2019 ed afferenti la spesa del personale e di quest'ultima rispetta il limite di contenimento imposto dall'art.1 comma 557 della Legge 296/2006 così come modificato ed integrato dal D.L. 90/2014, convertito con legge 114/2014

**Relativamente alla parte stabile del fondo** si precisa quanto segue:

- il Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 parte stabile è costituito ai sensi dell'art.67 del CCNL 21.05.2018 da un unico importo consolidato (IUC) di tutte le risorse stabili decentrate indicate dall'art. 31 comma 2 del CCNL 22.01.2004, relative all'anno 2017, tenendo conto altresì dell'adeguamento della R.I.A. del personale cessato, nonché del differenziale per le progressioni economiche orizzontali ai sensi dell'art.67 comma 2 lettera b) – dichiarazione congiunta n.5;

**Relativamente alla parte variabile del fondo, si evidenziano i seguenti punti.**

La lettera c) dell'art. 67 comma 3 del CCNL 21.05.2018 prevede di integrare il fondo con le risorse destinate ad incentivi da specifiche disposizioni di legge. Per l'anno 2019 sono previsti, tra le risorse variabili, stanziamenti per incentivi relativi ad un Progetto che effettuerà il servizio di Polizia Municipale e stanziamenti per gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art.113 del D.lgs 50/2016.

Il Comune di Porcari si è avvalso, per l'anno 2019, della possibilità prevista dall'Art. 67 comma 3 lett h) e dall'art. 67 comma 4 del CCNL 21.05.2018 secondo cui “in sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione della componente variabile di cui al comma 3,, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.”

Tali risorse variabili, con deliberazione di Giunta Comunale n.89 del 18.06.2019 sono state pertanto integrate dell'importo pari allo 1,2% del monte salari 1997.

Il Comune di Porcari si è avvalso altresì, per l'anno 2019, della possibilità prevista dall'Art. 67 comma 3 lett i) e dall'art. 67 comma 5 lett. b) del CCNL 21.05.2018 secondo cui “Gli Enti possono destinare apposite risorse:

- a) .....omissis
- b) Alla componente variabile di cui al comma 3 per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento definiti nel Piano delle performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri di trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56 quater comma 1 lett c)”



# COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi,1 - 55016 PORCARI (Lucca)  
Tel. (0583) 21181 Fax (0583) 297564  
Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463



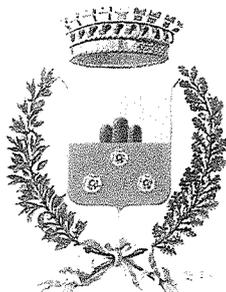
Tali risorse variabili, con deliberazione di Giunta Comunale n.154 del 12.11.2019 sono state pertanto integrate dell'importo pari ad € 7.000,00 per le finalità di cui al sopra citato art. 67 comma 5 lett.b) del CCNL 21.05.2018

## Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo:

A seguito di incontri con le organizzazioni sindacali in data 3.12.2019 è stato verbalizzato e sottoscritto un accordo integrativo sulla Parte normativa e sulla Parte economica in merito all'utilizzo delle risorse decentrate in cui si decidevano le modalità di utilizzo delle risorse disponibili del fondo e delle varie indennità previste dai CCNL; in tale data è stata sottoscritta la Preintesa.

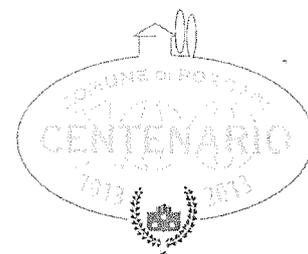
## Ripartizione Fondo Risorse Decentrate anno 2019

Art. CCNL	Riferimento	Risorse
Art. 17 lett. a) del CCNL 1/04/1999 e art. 37 del CCNL 22/01/2004 artt.68 e 69 del CCNL 21.05.2018	Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo per centri di costo e/o individuali in modo selettivo e secondo i risultati accertati	€ 22.720,19
	Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo al disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31/03/1999	€ 68.210,92
Art. 33 del CCNL 22/01/2004	Fondo per corrispondere l'indennità di comparto	€ 20.652,71
<b>Art. 23 del CCNL 21.05.2018</b> , artt. 36 e 37 del CCNL 14/09/2000 e art. 41 CCNL 22/01/2004 - <b>art.70 bis del CCNL 21.05.2018</b>	Indennità di turno € 8.000,00 Indennità di rischio € 700,00 Indennità maneggio valori € 650,00	€ 9.350,00
Art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 1/04/1999 e art. 70 bis del CCNL 21.05.2018	Fondo per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C (art. 11 CCDI)	
Art. 7 del CCNL 9/05/2006 Art. 70 quinquies CCNL 21.05.2018 comma 1	Particolari responsabilità affidate al personale della categoria D e C, non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative	
Art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1/04/1999 e art. 36, comma 2, del CCNL 22/01/2004 e Art. 70	Specifiche responsabilità personale categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti derivanti da qualifiche di Ufficiale di Stato Civile	€ 2.800,00



# COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi, 1 - 55016 PORCARI (Lucca)  
Tel. (0583) 21181 Fax (0583) 297564  
Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463



quinquies CCNL 21.05.2018 comma 2	e Anagrafe ed Ufficiale elettorale stabilite dalle leggi; compiti per archivisti informatici e agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori; le specifiche responsabilità del personale addetto ai servizi di protezione civile e ufficio tributi. Limite massimo annuo Euro 300,00	
Art.24 del CCNL 21.05.2018	Reperibilità	
Art.24 CCNL 2000	Maggiorazione orario festivo	<b>€ 1.500,00</b>

Il CCDI parte economica a valore annuale non determina alcun effetto abrogativo implicito

Per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione del personale legate alla performance individuale, si attesta la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto – per l'anno 2019 – ai dipendenti è applicato il sistema di misurazione e valutazione della Performance (SMVP) approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.67 del 14.05.2014.

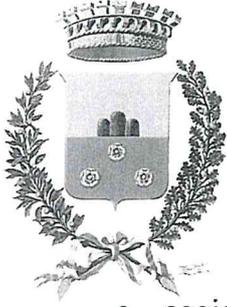
Gli scopi prioritari della misurazione e valutazione della performance individuale sono:

- evidenziare l'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'amministrazione nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza;
- chiarire e comunicare che cosa ci si attende - in termini di risultati e comportamenti -dalla singola persona;
- supportare le singole persone nel miglioramento della loro performance (generare allineamento con gli obiettivi complessivi dell'amministrazione);
- valutare la performance e comunicare i risultati e le aspettative future alla singola persona (supportare l'allineamento);
- contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole;
- premiare la performance attraverso opportuni sistemi incentivanti;
- promuovere una corretta gestione delle risorse umane.

La misurazione e valutazione della performance individuale per il personale non titolare di posizione organizzativa è collegato:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Il modello adottato dall'Ente per la misurazione e valutazione della performance organizzativa, presenta le seguenti caratteristiche:



# COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi, 1 - 55016 PORCARI (Lucca)  
Tel. (0583) 21181 Fax (0583) 297564  
Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463



- aggiornamento delle linee e degli obiettivi, mediante adozione della Relazione previsionale e programmatica annuale;
- definizione e aggiornamento annuale degli indicatori
- traduzione degli obiettivi ai quali è associato un target di risultato atteso;
- misurazione e valutazione degli obiettivi tramite una “scheda analitica”

Gli obiettivi possono essere trasversali a più unità organizzative cui si articola la struttura dell'Ente.

La definizione degli obiettivi e la misurazione del grado di raggiungimento di questi ultimi, attraverso opportuni indicatori è effettuata mediante schede che comprendono le caratteristiche essenziali degli indicatori, del relativo target, e degli obiettivi ad essi correlati.

La scheda di assegnazione degli obiettivi, da consegnare a ciascun dipendente, non incaricato di posizione organizzativa, soggetto a valutazione, deve contenere l'elenco dettagliato degli obiettivi da raggiungere a livello di unità organizzativa e l'indicazione ulteriore degli obiettivi e compiti individuali con riferimento ai risultati attesi e ai comportamenti organizzativi richiesti.

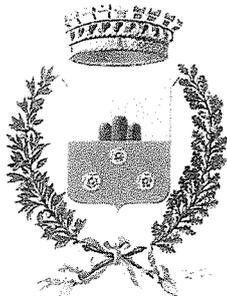
Contiene anche uno spazio, riservato al valutatore, nel quale esporre le considerazioni emerse durante il colloquio intermedio.

Il modello adottato dall'Ente per la misurazione e valutazione della performance individuale, inserito nel presente SMVP, presenta le seguenti caratteristiche:

- individua i livelli sui cui si articola la misurazione e la valutazione della performance individuale, ne definisce i soggetti, valutatori e valutati, le finalità e le relative modalità attraverso schede di valutazione;
- distingue fra misurazione e valutazione della performance individuale del personale in posizione di autonomia e responsabilità (personale incaricato di posizione organizzativa) e del restante personale;
- valuta le competenze dimostrate, definendole in termini tali da evidenziare una costante capacità del valutato di adeguare i comportamenti e le competenze alle mutevoli condizioni organizzative e gestionali dell'amministrazione.

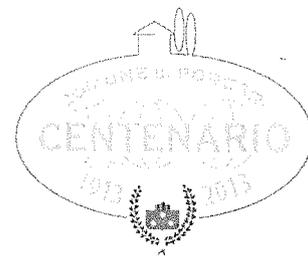
Il modello adottato dall'Ente per la misurazione e valutazione della performance individuale

- prevede la presenza e l'utilizzo di schede di valutazione;
- include il dizionario generale delle competenze dimostrate, relativo, per quanto riguarda il personale incaricato di posizione organizzativa, alle competenze professionali e manageriali (articolo 9,



# COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi, 1 - 55016 PORCARI (Lucca)  
Tel. (0583) 21181 Fax (0583) 297564  
Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463



comma 1, lett.c, del decreto legislativo n.150/2009) e, per quanto riguarda il restante personale, alle competenze professionali e organizzative (articolo 9, comma 2, lett.b, del decreto legislativo n.150/2009);

- comprende descrittori condivisi per gli indicatori di carattere qualitativo, scale, sistema di pesi, punteggi e relative procedure di calcolo, dirette all'elaborazione di punteggio sintetico finale per valutare il grado di raggiungimento dei target riferiti agli obiettivi e alle competenze;
- stabilisce e regola il collegamento tra il punteggio sintetico finale conseguito ed i sistemi incentivanti ai fini della corresponsione dei premi retributivi;
- evidenzia la necessità di specifici indicatori quantitativi per valutare la capacità di differenziazione dei giudizi da parte del personale incaricato di posizione organizzativa nei confronti dei propri collaboratori (articolo 9, comma 1, lett.d, del decreto legislativo n.150/2009);
- stabilisce come considerare il criterio delle giornate di presenza ai fini della valutazione della performance individuale;
- definisce le modalità di raccolta dei dati utili alla misurazione e alla valutazione della performance individuale e disciplina le modalità di comunicazione dei risultati;
- disciplina le procedure di conciliazione ai fini della verifica della correttezza valutativa.

Il processo di misurazione e valutazione della performance del personale in posizione di autonomia e responsabilità (personale incaricato di posizione organizzativa) è, in primo luogo, finalizzato al riconoscimento della retribuzione di risultato.

Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale del restante personale è, in primo luogo, finalizzato ai premi retributivi di performance.

Le valutazioni di tutto il personale sono riportate all'interno di schede di valutazione che riscontrano e formalizzano i risultati e i giudizi conseguiti con l'assegnazione di un punteggio sintetico finale.

In essa saranno inserite le motivazioni dei punteggi attribuiti con cura di evidenziare le eventuali carenze riscontrate e gli scostamenti dai traguardi attesi allo scopo di orientare opportunamente i comportamenti del valutato e di favorire il raggiungimento di migliori risultati.

Sono anche raccolti gli eventuali rilievi e le considerazioni del valutato stesso.

Al termine del procedimento di valutazione e sulla base dei suoi esiti è attribuito un punteggio a ciascuno in base alle valutazioni che comprende tutto il personale con eccezione di quello in posizione di autonomia e responsabilità (personale incaricato di posizione organizzativa) che rimane sottoposta alla valutazione del Nucleo di valutazione al fine dell'erogazione della retribuzione di risultato.



# COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi, 1 - 55016 PORCARI (Lucca)  
Tel. (0583) 21181 Fax (0583) 297564  
Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463



Con deliberazione di Giunta Comunale n.13 del 30.01.2018 è stata modificata la parte del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi nella parte adattata alla normativa di cui ai Decreti Legge 74/2017 e 75/2017

## Progressioni economiche orizzontali

Nell'anno 2019 sono state previste progressioni economiche orizzontali.

In merito alle progressioni orizzontali si dà atto che:

1. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, in modo selettivo e ad un numero limitato di dipendenti ai sensi dell'art.23 del d.lgs 150/2009 e pertanto ad un numero non superiore al 50% dei potenziali beneficiari.
2. Ai sensi dell'art.16 del CCNL 2018 la quota limitata dei dipendenti è determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6 e cioè: " Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi". Tale permanenza si intende presso l'Ente che attiva la procedura selettiva per il riconoscimento delle PEO.
3. La metodologia selettiva, in attesa dell'approvazione del nuovo regolamento per l'attribuzione delle PEO già presentato in sede di delegazione trattante, per giungere alla definizione delle graduatorie, divise per categoria di appartenenza, adotta i seguenti criteri: a) esperienza acquisita; b) valutazione della performance che deriva dalle schede di valutazione relative all'ultimo triennio ( 2016-2017-2018).

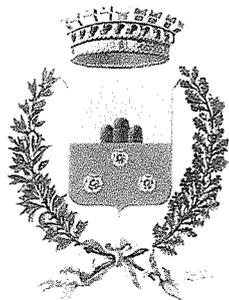
## **Illustrazione dei risultati attesi:**

Risulta evidente l'orientamento ad un metodo operativo basato su una logica di consequenzialità tra programmazione, gestione e controllo. Per gli Enti locali è un chiaro riferimento al PEG/PDO e DUP, documento unico di programmazione nel quale vengono specificati gli obiettivi da raggiungere nell'anno definiti dagli organi di governo.

Le parti hanno ritenuto opportuno recepire le indicazioni del comma 4 dell'art. 40 bis del D. Lgs. 165/2001 e quindi di prendere a riferimento gli obiettivi operativi previsti dal piano delle performance per l'anno di riferimento in attuazione dell'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance.

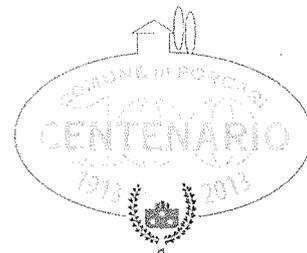
Ci si attende:

Un miglioramento della produttività come rapporto tra carico di lavoro e presenza effettiva;



## COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi, 1 - 55016 PORCARI (Lucca)  
Tel. (0583) 21181 Fax (0583) 297564  
Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463



Un miglioramento dell'indice di presenza, come rapporto tra le ore di presenza effettiva, senza le ore di straordinario, e le ore contrattualmente dovute (indice di assenteismo);

Miglioramento dell'indice di adeguatezza (valutazione interna), come rapporto tra la i risultati conseguiti e i risultati attesi;

Un miglioramento dell'indice di tempestività (valutazione interna), come rapporto tra tempi medi di procedura previsti e tempi medi di procedura realizzati;

Un miglioramento dell'indice di tempestività (valutazione esterna), come rapporto tra tempestività come viene percepita dall'utenza e quella ritenuta ottimale;

Un mantenimento di performance di servizi giudicate positivamente;

Una copertura di attività e servizi che presentano evidente criticità, anche in rapporto alle esigenze dell'utenza;

Un conseguimento di particolari obiettivi di settore, intersettoriali o generali.