

COMUNE DI TERRALBA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2014/2016 ADEGUATO ALLA LEGGE 150/09

L'anno duemilatredecim, il giorno 18 del mese di Dicembre , alle ore 12,00 nella residenza del Comune di Terralba

Tra

La Delegazione di Parte Pubblica costituita da

- ✓ Dott. Gian Luigi Murgia – Presidente della delegazione trattante
- ✓ Dott. Stefano Usai
- ✓ Dott. Tiziano Lampis



e

La Delegazione di Parte Sindacale, costituita da:

- RSU – Latte Bianca – Tiglio Andrea – Trombini Fabio
- FP CGIL – Medda Pietro
- CISL FP – Usai Salvatore



Vista l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritta dalle Delegazioni trattanti di Parte Pubblica e Sindacale, in data 29/11/2013

Visto il parere del Revisore dei Conti in data 03/12/2013 - e la relazione tecnica illustrativa;

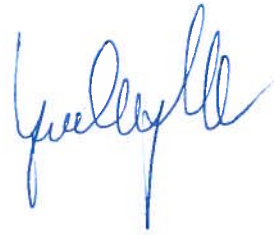
Vista la Deliberazione dalla Giunta Comunale in data 06/12/2013 n. 255, di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di cui sopra;

Sottoscrive

il presente Contratto Decentrato Integrativo che consta di n. 24 articoli.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

- ✓ Dott. Gian Luigi Murgia – Presidente della delegazione trattante
- ✓ Dott. Stefano Usai
- ✓ Dott. Tiziano Lampis



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

RSU

- Bianca Latte
- Andrea Tiglio
- Fabio Trombini



FP CGIL

- Pietro Medda



CISL FP

- Salvatore Usai



Parte A DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro di riferimento

1. Premesso che il Comune di Terralba ha approvato, con deliberazione della giunta comunale, il nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adeguando il proprio ordinamento alle disposizioni di cui al D Lgs. n. 150/2009.
2. Che il Comune di Terralba, inoltre, ha approvato, con proprie deliberazioni, il sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale del personale dipendente, conformemente a quanto disposto dall'art. 7 del DLgs. n. 150/2009.
3. Preso atto, inoltre che:
 - ✓ La contrattazione collettiva integrativa e rivolta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi incoraggiando l'impegno e la qualità della performance;
 - ✓ La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;
 - ✓ Di quanto è previsto dall'art 6, comma 1 del d.lgs. 141/2011;
 - ✓ Del combinato disposto degli artt. 19, comma 6 e 31, comma 2 del DLgs. 150/2009.

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto costituisce adeguamento al disposto dell'art. 65 comma 1 del d.lgs. n. 150/2009.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Terralba e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e determinato
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
4. Il presente contratto ha validità per gli anni 2014-2015-2016 con cessazione di efficacia per le clausole di mancato adeguamento alle disposizioni di cui al d.lgs. 150/2009 iniziando dal 01.01.2014 in applicazione dell'art. 65, comma 4, dello stesso decreto legislativo.
5. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti dalla volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3

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

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del C.C.N.L. del 01.04.1999 sia firmato:
 - ✓ Per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione;
 - ✓ Dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta Comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.01.2004 e dalla normativa vigente.

Art. 4

Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, di competenza della contrattazione collettiva è definito, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.

FPCGIL
CCLL

- 10, comma 2, del CCNL dell'01.04.1999, nei casi previsti, entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.
3. La convocazione avverrà in forma scritta, preferibilmente a mezzo posta elettronica certificata, almeno 3 giorni prima dell'incontro.
 4. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è cura dell'Amministrazione; le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.
 5. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo, preferibilmente nel corso della seduta.
 6. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione previste dalle Leggi e dai Contratti Collettivi di Lavoro, saranno riportati i pareri delle Organizzazioni sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabile a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.
 7. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti, rispettivamente, secondo le modalità e le dinamiche previste dalle Leggi e dai Contratti Collettivi di Lavoro.

Art. 5
Materie oggetto di contrattazione

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipulazione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie previste dalle Leggi e dai Contratti Collettivi di Lavoro.
2. Sono espressamente escluse dalla contrattazione collettiva le materie previste dall'art. 40, comma 1, secondo e terzo periodo, del DLgs. 30 marzo 2011 n.165.

Art. 6
Consultazione

1. La consultazione preventiva delle organizzazioni sindacali avviene nelle materie previste dalle Leggi e dai Contratti Collettivi di Lavoro.

Art. 7
Informazione

1. Sono oggetto di informazione le materie previste dalle Leggi e dai Contratti Collettivi di Lavoro.

Art. 8
Diritto di assemblea

1. Il Diritto di assemblea è regolato dalle Leggi e dai Contratti Collettivi di Lavoro. Fatto salvo quanto previsto dalla disciplina contrattuale, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dalle Leggi e dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

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

1. In applicazione dell'art. 57 del DLgs. 165/2001 l'amministrazione ha costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno dei mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi. Ha altresì nominato il Presidente ed approvato il Regolamento interno di organizzazione del Comitato medesimo.

FP
2
T

Art. 10
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione s'impegna ad applicare tutti i regolamenti e le misure previste dalle Leggi e dai Contratti Collettivi di Lavoro.



Art. 11
Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

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



Art. 12
Formazione e aggiornamento professionale

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



Parte B MERITO E PREMI

Art. 13

Sistema di valutazione permanente

1. Il salario accessorio di produttività sarà riconosciuto al personale dipendente esclusivamente a seguito di valutazione.
2. A tale fine le parti prendono atto che il sistema di valutazione permanente della performance lavorativa del personale in servizio presso l'Ente è stato approvato dall'Amministrazione con deliberazione della Giunta Municipale, secondo quanto previsto dall'art.7 comma 1 dal DLgs 150/2009;
3. Il sistema di valutazione della performance, secondo quanto stabilito dall'art. 7 comma 3 del citato decreto, individua:
 - ✓ Le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni di detto decreto;
 - ✓ Le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - ✓ Le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.
 - ✓ Il sistema di valutazione della performance adottato dall'Amministrazione si applica a tutto personale dipendente del Comune.

Art. 14

Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria

1. L'Amministrazione s'impegna ad applicare tutti i regolamenti e le misure previste dalle Leggi e dai Contratti Collettivi di Lavoro.

F. C. C.

[Signature]

[Signature]

M. C. C.

[Signature]

[Signature]

Parte C

DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 15

Costituzione e criteri di utilizzo del fondo

1. Le parti convengono che la costituzione e la ripartizione del fondo di produttività, avverrà secondo i criteri e le modalità stabiliti dalle Leggi e dai Contratti Collettivi di Lavoro.

Art. 16

Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

1. In applicazione dell'art.17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.04.1999 le risorse indicate nel presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate. Inoltre, in applicazione dell'art.4 comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire; "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo. Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività svolta in condizioni scomode, difficili e/o faticose per le circostanze delle quali specifiche nelle quali è condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità (es. indennità di turno e reperibilità).
2. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art.24, comma 1, del CCNL 14.09.2001 come integrato dall'art.14 del CCNL 14.10.2001, che non è qualificabile quale indennità e con l'indennità di vigilanza).

Art. 17

Rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art.37 del CCNL del 14.09.2000, è corrisposta:
 - ✓ Al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle tipologie già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente;
 - ✓ È quantificata in complessive € 30 mensili (art.41 del 22.04.2004).

Art. 18

Turno

1. Per l'indennità di turno si fa riferimento alle Leggi ed ai Contratti Collettivi di Lavoro vigenti (attualmente art. 22 CCNL 14.09.2000).

Art. 19

Maneggio valori

1. L'indennità di maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, compete al personale che non sia titolare di posizione organizzativa anche se nominati contabili di diritto e/o economici, che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori e rispondano di tale maneggio.

2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui i valori di casa siano continuativamente maneggiati (es. servizio economato) e per coloro che sono stati individuati contabili di diritto.
3. L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e solo nelle giornate in cui si maneggiano valori con le caratteristiche in precedenza specificate.
4. Gli importi dell'indennità sono quelli previsti dalla normativa contrattuale vigente.
5. Le parti convengono, quindi, che l'indennità è erogata in ragione del valore medio mensile dei valori maneggiati:
 - ✓ da 0 a 2.499,99 - €. 1,00 giornaliera
 - ✓ oltre 2.500,00 - €. 1,55 giornaliera



Art. 20

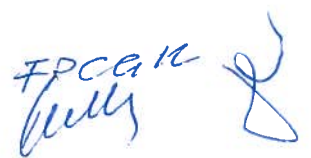
**Specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL 01.04.1999
come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004**

1. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 01.04.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004, è prevista una specifica indennità fino ad €. 300,00.
2. Le parti prendono atto che tale indennità è riconosciuta, ai soggetti richiamati dalla succitata disposizione contrattuale, ove gli stessi siano stati oggetto di specifica attribuzione di responsabilità con apposito atto organizzativo.
3. In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL 14.09.2000 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità prevista dall'art.16 del DLgs 151/2001.

Art. 21

**Specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 01.04.1999
come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004**

1. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 01.04.1999, è prevista una specifica indennità.
2. Le parti prendono atto che tale indennità è riconosciuta, ai soggetti richiamati dalla succitata disposizione contrattuale, ove gli stessi siano stati oggetto di specifica attribuzione di responsabilità con apposito atto organizzativo.
3. tale indennità è determinata nell'importo economico in base ai criteri e parametri sotto elencati:
 - I. Complessità:
 - ✓ I compiti affidati presentano un elevato grado di interfunzionalità;
 - ✓ Elevata complessità dello scenario normativo.
 - II. Responsabilità:
 - ✓ Direzione e coordinamento di unità semplice o complessa; di squadre di operai; di gruppi di lavoro appositamente individuate;
 - ✓ Il compito affidato comporta l'assunzione di una Responsabilità Civile Extracontrattuale;
 - ✓ Rilevanza esterna sulla qualità del servizio reso.
 - III. Autonomia Professionale:
 - ✓ La natura dei compiti affidati è tale da precluderne in tutto o in parte l'attribuzione ad altri dipendenti;
 - ✓ L'attività assegnata comporta una gestione completa: Inizio Evento/Fine Evento.
4. L'indennità è graduata attribuendo a ciascuna delle tre caratteristiche un peso del 33.33% e sarà corrisposta in misura proporzionale alla somma dei singoli pesi.
5. Le fasce economiche sono determinate per categoria per i seguenti valori
 - ✓ cat B min €. 0,00 max € 1.000,00
 - ✓ cat C min €. 0,00 max € 2.000,00
 - ✓ cat D min €. 0,00 max € 2.500,00



Art. 22

Risorse destinate a compensare la performance individuale

1. Le risorse destinate a compensare la performance individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.
2. Le risorse per compensare la performance sono erogate al personale a seguito di valutazione effettuata in conformità a quanto previsto dal vigente sistema di valutazione approvato dalla Giunta Comunale con propria deliberazione.
3. Le parti convengono che saranno oggetto di valutazione il raggiungimento degli obiettivi individuali e organizzativi. La valutazione, come previsto dal vigente sistema di valutazione verrà effettuata dal responsabile di ciascuna area .



Art. 23

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

1. L'art. 2 comma 3 del d.lgs. 165/2001 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dal comma 3 ter e 3 quater dell'art. 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'art. 47 bis, o alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale."
2. Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. k del CCNL dell'01.04.1999, sia disciplinato dal presente contratto.
3. L'art.4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'01.04.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.
4. Le risorse di cui al presente articolo, che comprendono, quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche (di cui all'art. 92, comma 5, del D. Lgs 163/2006) saranno quantificati nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.01.2004 (art. 15 lett. k).
5. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale sono quindi determinate e inserite nella costituzione del fondo decentrato e utilizzate, esclusivamente per la finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono, secondo la disciplina dei regolamenti relativi emanati dall'Amministrazione Comunale con delibera di Giunta che si richiamano interamente. Esse sono neutre ai fini del calcolo del fondo e non rilevano nella quantificazione del supero dei limiti di legge così come convenuto dalla Corte dei Conti e dalle circolari esplicative del MEF e della Ragioneria dello Stato.



Art. 24

Adeguamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance

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



A - approvazione Piano obiettivi di performance

1. Le amministrazioni si impegnano ad approvare, entro il mese di Febbraio di ogni anno, il Piano degli obiettivi di performance individuale e di performance organizzativa. La delibera di approvazione, corredata di ogni riferimento rispetto alla chiara indicazione degli obiettivi, performance, modello (e incidenza) della scheda di *customer satisfaction*, dovrà essere notificata ai responsabili di servizio.
2. I Responsabili di Posizione Organizzativa dovranno notificare a ciascun dipendente incardinato nel relativo servizio di competenza, gli obiettivi attribuiti sia per quanto riguarda la performance individuale sia per quanto riguarda la performance organizzativa entro il 31 Marzo.



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

1. Nel caso in cui, entro febbraio di ciascun anno di riferimento, l'amministrazione non abbia provveduto all'attribuzione degli obiettivi ai Responsabili di Posizione Organizzativa, previa fase di negoziazione con i diretti interessati, questi procederanno all'attribuzione di obiettivi con contestuale comunicazione al Sindaco ed al Nucleo di valutazione per la validazione entro e non oltre la data del 31 di Marzo. Gli obiettivi assegnati dovranno avere le caratteristiche della raggiungibilità e della misurabilità dei risultati ottenuti. Le schede notificate ai dipendenti – secondo il modello utilizzato dall'ente - dovranno contenere i riferimenti/parametri oggetto di valutazione (in particolare in relazione ai comportamenti organizzativi). Al fine di assicurare maggiore oggettività e trasparenza nelle valutazioni il punteggio dovrà essere assegnato con attribuzione di percentuale pari al 70% per gli obiettivi di risultato; 20% comportamenti organizzati; 10% rilevazione *customer satisfaction*.
2. La mancata attribuzione degli obiettivi entro la data di cui al primo comma verrà valutata dall'amministrazione ai fini della determinazione dell'indennità di risultato.
3. Nel caso in cui il Presidente del Nucleo di Valutazione non metta in atto le procedure propedeutiche alla attribuzione degli obiettivi nei termini indicati al punto 1), non coordini i responsabili di servizio al fine di giungere alla formalizzazione del piano degli obiettivi e alla attribuzione formale degli obiettivi di performance le organizzazioni sindacali provvederanno ad immediata comunicazione dell'inadempimento al Sindaco per i provvedimenti di competenza.
4. Nel caso in cui l'OIV e/o il Nucleo di Valutazione non metta in atto le procedure propedeutiche alla attribuzione degli obiettivi nei termini indicati al punto 1), non coordini l'attività dei responsabili di servizio al fine di giungere alla formalizzazione del piano degli obiettivi e alla attribuzione formale degli obiettivi di performance le organizzazioni sindacali provvederanno all'immediata comunicazione al Sindaco al fine di valutare i provvedimenti di competenza.

C. Salvaguardia per mancata attribuzione degli obiettivi di performance

1. Gli obiettivi, negoziati con l'amministrazione, non possono essere tarati sui singoli dipendenti ma devono ispirarsi al principio dell'adesione all'obiettivo proposto ed al raggiungimento dei risultati correlativi. Quale clausola di garanzia, in relazione alle categorie più basse (cat. B1 e posizioni economiche successive) i responsabili di servizio – in ossequio al decreto legislativo 150/2009 che ammette, per gli enti locali, l'adeguamento della normativa di riferimento e non l'applicazione integrale, possono individuare specifici obiettivi di miglioramento in relazione all'attività ordinaria.

D. Monitoraggio delle attività svolte

1. I Responsabili di Posizioni Organizzativa dovranno provvedere, entro e non oltre il mese di settembre di ciascun anno, alla verifica intermedia dello stato di raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati ai propri collaboratori;
2. La valutazione intermedia dei responsabili di posizione, fermo restando quanto stabilito al primo punto, dovrà avvenire entro e non oltre il mese di settembre (salvo giustificate deroghe). Il monitoraggio in parola, al fine di assicurare maggior trasparenza ed oggettività, deve avvenire in due fasi distinte:
3. Incontro con l'assessore di riferimento, da parte di ciascun responsabile di servizio con produzione della certificazione sullo stato di avanzamento degli obiettivi ed indicazione di eventuali criticità con proposizione di eventuali modifiche e/o adeguamenti.
4. Entro 7 giorni dall'incontro predetto dovrà intervenire il monitoraggio intermedio a cura del nucleo di valutazione. I responsabili dovranno presentarsi con la certificazione dello stato di raggiungimento degli obiettivi e/o indicazione di eventuali criticità e proposte eventuali di modifica adeguamento (sempre possibili durante l'anno) da sottoporre al nucleo per la valutazione (previo assenso da parte del Sindaco e/o assessore di riferimento).
5. Le fasi descritte, al fine di assicurare maggiore trasparenza ed una valutazione effettuata con cognizione di causa, dovranno essere rispettate anche in relazione alla valutazione finale. Prima della compilazione della scheda di valutazione il Sindaco e la giunta dovranno sentire i responsabili di servizio in relazione agli obiettivi assegnati.
6. Nel caso in cui la Responsabilità di Servizio per uno o più servizi sia in capo al Segretario Comunale, questi dovrà provvedere all'espletamento della verifica intermedia entro la tempistica di cui al comma 1.
7. Nel caso in cui, entro il mese di settembre di ciascun anno di riferimento, non si sia provveduto alla verifica intermedia, le organizzazioni sindacali provvederanno ad immediata comunicazione dell'inadempimento al Sindaco per i provvedimenti di competenza.

E - valutazioni negative

1. Per valutazioni sulle performance dei responsabili di servizio con punteggio complessivo inferiore alla percentuale del 60%, alla valutazione dovrà essere allegata una nota esplicativa delle motivazioni di supporto.
2. Per valutazioni sulle performance dei dipendenti con punteggio complessivo inferiore alla percentuale del 60%, i Responsabili di Posizione Organizzativa dovranno allegare una nota esplicativa attraverso la quale chiarire le cause della valutazione.

F - Ricorsi

1. Entro 10 giorni dalla consegna della scheda di valutazione, i responsabili di servizio ed i dipendenti hanno diritto a presentare all'organo di valutazione dell'ente un ricorso motivato avverso la propria valutazione. Il nucleo di valutazione dovrà esprimersi entro e non oltre i 15 giorni successivi. In caso di omissione le organizzazioni sindacali provvederanno a darne comunicazione al Sindaco.

G - Regime transitorio

1. La presente integrazione decorre dal 01.01.2014.

