

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AI SENSI DEGLI ARTT. 7 E 8 DEL CCNL 21/5/2018 – RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 5 dicembre 2019 Contratto
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021 e comunque fino alla stipulazione di un nuovo CCDI
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica : dr. Roberto Camisi Segretario Generale Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, dr.ssa Alessandra Bruni dirigente area anagrafico certificativa, studi, politiche economiche e regolazione del mercato e area amministrazione, componente della delegazione trattante di parte pubblica Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL-SNALCC Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): UIL-SNALCC
Soggetti destinatari	I dipendenti a tempo indeterminato della Camera di Commercio di Lucca
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Articolo 1 Ambito di applicazione</p> <p>Articolo 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto</p> <p>Articolo 3 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo</p> <p>Articolo 4 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance</p> <p>Articolo 5 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche</p> <p>Articolo 6 Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione</p> <p>Articolo 7 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1</p>

		<p>Articolo 8 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva</p> <p>Articolo 9 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa</p> <p>Articolo 10 Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa</p> <p>Articolo 11 Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>Articolo 12 Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000...</p> <p>Articolo 13 Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.</p> <p>Articolo 14 Disciplina della concessione di benefici di natura assistenziale e sociale ex art. 72 CCNL 21/5/2018</p> <p>Articolo 15 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi</p>
Rispetto dell'iter, degli adempimenti procedurali e degli atti prepedutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno con verbale n. del.....
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiment	È stato adottato il Piano della performance 2019-2021 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con delibera di Giunta n. 5 del 25 gennaio 2019, aggiornato con delibera di Giunta n.36 del 25 giugno 2019
	o comportano la sanzione del divieto di erogazione	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dal D.Lgs 33 del 2013, è contenuto nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione adottato con delibera di Giunta n. 6 del 25 gennaio 2019

	<p>della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al d.lgs. 33 del 2013</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata approvata con delibera di Giunta n. 35 del 25 giugno 2019, validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 4 luglio 2019</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Premessa : viene confermata la necessità di definire un CCDI del triennio 2019-2021 per garantire al personale ed all'ente reciproco rispetto dei ruoli datoriali e sindacali nel nuovo modello di relazioni sindacali CCNL 21/5/2018 in un'unica sede negoziale nell'ambito delle materie oggetto di contrattazione decentrata ai sensi art. 7, comma 4 CCNL come previsto dall'art. 40 D.Lgs 165/2001, in relazione alle materie che riguardano la Camera di Commercio di Lucca, pur nella consapevolezza che nei casi di importante evoluzione della normativa di riferimento, o di novità derivanti da un CCNL per il triennio 2019-2021, o di una evoluzione organizzativa comportante accorpamento con altra/e CCIAA, o di ridefinizione dei sistemi organizzativi interni e dei sistemi valutativi derivanti da strategie comuni del sistema camerale nazionale, si debba prevedere la ripresa della contrattazione o la definizione di un nuovo contratto decentrato integrativo.

Articolo 1: viene identificato l'ambito di applicazione. Il contratto si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di Commercio di Lucca e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale.

Articolo 2: Viene definita la durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto. Il contratto concerne il periodo 2019-2021 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa ovvero all'evoluzione organizzativa connessa con l'accorpamento con altre Camere. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso. Il contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

Articolo 3: Criteri di di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo

Vengono definiti i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, stimate in € 222.829, e la loro destinazione, ai sensi dell'art. 68 comma 1, avviene secondo la seguente ripartizione:

- a) premi correlati alla performance organizzativa fino ad un massimo dell'8%
- b) premi correlati alla performance individuale fino ad un massimo del 75%
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis fino ad un massimo del 2%
- d) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies fino ad un massimo del 9%
- e) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter
- f) progressioni economiche, con decorrenza dal 1 settembre 2019, finanziate con risorse stabili nella misura del 6% delle risorse disponibili. In ogni modo, nel rispetto dell'articolo 16 comma 2 CCNL 21/5/2018, le progressioni economiche orizzontali potranno essere attribuite fino alla concorrenza di un numero non superiore al 50% degli aventi diritto a partecipare alla selezione.

- Nell'anno 2020 saranno destinate a progressioni economiche orizzontali il 70% delle risorse stabili disponibili del fondo risorse decentrate; in ogni modo nel rispetto dell'articolo 16 comma 2 CCNL 21/5/2018, le progressioni economiche orizzontali potranno essere attribuite fino alla concorrenza di un numero non superiore al 50% degli aventi diritto a partecipare alla selezione.
- Nell'anno 2021 saranno destinate a progressioni economiche orizzontali il 70% delle risorse stabili disponibili del fondo risorse decentrate; in ogni modo nel rispetto dell'articolo 16 comma 2 CCNL 21/5/2018, le progressioni economiche orizzontali potranno essere attribuite fino alla concorrenza di un numero non superiore al 50% degli aventi diritto a partecipare alla selezione.

Articolo 4: Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente sono orientate alla selettività e meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata. Vengono definiti i criteri generali su cui si basa l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale.

L'attribuzione dei premi correlati alla performance individua le sia basa, come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), su due fattori che incidono per un peso diverso a seconda della categoria di appartenenza, comportamenti organizzativi attesi in relazione agli obiettivi e contributo alla realizzazione degli obiettivi assegnati all'ufficio di appartenenza, tenuto conto di un fattore moltiplicativo di produttività per categoria. Nell'attribuzione dei premi correlati alla performance si tiene conto delle ore complessivamente lavorate. Non sono considerati i periodi di congedo di maternità, paternità e parentale.

Vengono altresì indicate le modalità con cui si procede all'attribuzione della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68 comma 2 lett. b del CCNL 21.05.2019, nella misura del 30% del valore medio pro capite, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate (in numero non superiore al 10% del totale di ogni categoria, arrotondato per eccesso).

Articolo 5: Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche

Sono definiti i criteri e le procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche: si subordina il passaggio alla posizione economica superiore al superamento di apposite procedure selettive descritte nello stesso CCDI ed in linea con le previsioni normative e contrattuali contenute nel CCNL 21/05.12019, che rispondono ai seguenti criteri:

- assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
- accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;
- ancorare tale accertamento ai seguenti ambiti:

- a) competenze, intendendo per tali le capacità così come stabilite nel sistema di

classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale adottato), che si traducono anche in comportamenti organizzativi atti a produrre performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale: media degli ultimi 3 anni, peso 60%

- b) prestazioni, intendendo per tali i contributi/apporti/risultati individuali funzionali anche al conseguimento dei risultati dell'area/servizio di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua: media degli ultimi 3 anni, peso 40%.

Il punteggio così ottenuto viene **ponderato al 90%** e viene sommato al:

- c) coefficiente di presenza medio degli ultimi 3 anni **ponderato al 10%**

Le risorse destinate all'istituto, sono distribuite tra le categorie proporzionalmente al costo teorico delle progressioni effettuabili in ognuna di esse, in modo da ottenere un risultato equo in termini di percentuale di personale che potrà ottenere la progressione economica orizzontale.

Articolo 6: Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis CCNL 21/5/2018 nonché alla definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. L'ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate
b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute
c) implicanti il maneggio di valori

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 - € 10,00, per cui non può essere attribuita in caso di assenza dal lavoro ed è erogata mensilmente.

Vengono individuate, nei limiti previsti dal CCNL 21/5/2018, le seguenti misure da corrispondere per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività:

- personale dell'ufficio Provveditorato che svolge attività implicanti il maneggio e il trasporto di valori contanti: € 1,55
- indennità di disagio per il personale ordinato di recarsi in missione nelle sedi distaccate: nella sede distaccata di Viareggio € 5,00 e nella sede distaccata di Castelnuovo Garfagnana € 7,30;
- indennità di disagio giornaliera di € 2,00 per il personale assegnato alla sede di Viareggio, istituita per compensare il disagio di gestire le richieste dell'utenza senza il supporto dei responsabili degli uffici Registro Imprese, Artigianato, Protesti e Documenti export.

Articolo 7: Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies 1 (rif. lett. f) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018)

La Camera di Commercio individua le specifiche responsabilità (aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal profilo professionale e di competenza) che la dirigenza ha deciso di affidare ai propri collaboratori; l'erogazione della correlata indennità di responsabilità discende inoltre da criteri di differenziazione e di graduazione delle diverse responsabilità, comunque entro i valori massimi previsti dal CCNL. L'indennità deve corrispondere ad incarichi formalmente assegnati dal dirigente.

L'indennità in oggetto viene erogata al personale di categoria D (fino ad un massimo di € 2.500) che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative ed al personale di categoria C e B (fino ad un massimo di € 1.200) in relazione alle fattispecie seguenti comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità correlate a:

- responsabilità di ufficio o coordinamento di gruppi di lavoro
- responsabilità di procedimento amministrativo di particolare complessità
- responsabilità di progetti di particolare rilievo per l'ente
- svolgimento di attività di staff considerata di particolare rilievo per l'Ente

- funzioni ispettive
- responsabilità di gestione del welfare aziendale

Articolo 8: Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

Vengono individuate le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67 comma 3 lett. c) CCNL 21/5/2018 (le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale), che nel nostro ente sono le attività in occasione dei c.d. concorsi a premi.

Articolo 9: Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7, comma 4, lett. j, CCNL 21/5/2018)

I compensi che assumono rilievo per l'Ente ai fini del presente articolo sono i concorsi a premi che si sommano alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.

Articolo 10: Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 21/5/2018)

Sono definiti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. in linea con quelli previsti per la dirigenza e per il personale non dirigente.

I criteri di attribuzione degli incentivi vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni.

Nel rispetto del vincolo di destinazione alla retribuzione di risultato di un importo pari ad almeno il 15% del fondo complessivo, la percentuale destinata dalla CCIAA di Pisa alle retribuzioni di risultato è pari al 17% del fondo complessivo.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. La quantificazione della retribuzione di risultato è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale e organizzativa secondo le risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance che prevede il 40% per comportamenti organizzativi attesi in relazione agli obiettivi dell'anno, il 35% per i risultati raggiunti assegnati al servizio di cui la PO è responsabile, il 10% per i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi individuali ed il 10% con riferimento ai Risultati sintetici di Ente.

Articolo 11: Linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro (rif. lett. m) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018)

Nell'articolo vengono ricordate le misure attivate in tale ambito (aggiornamento documento valutazione rischi, formazione per il personale e per il rappresentante personale, piano sanitario)

Articolo 12: Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore (rif. lett. o) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018)

A tale proposito si conferma la disciplina dell'ordine di servizio n. 8 del 19 settembre 2019 e pertanto si conviene di confermare in 60 (sessanta) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore.

Articolo 13: I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; (rif. lett. p) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018)

Sono mantenute fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale. Il dipendente può avvalersi della facoltà in entrata ed uscita nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale debito orario deve essere recuperato nel mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità ed i tempi concordati con il dirigente.

Vengono altresì riconosciute ai fini della flessibilità di orario particolari situazioni personali, sociali o familiari.

Articolo 14: Disciplina della concessione di benefici di natura assistenziale e sociale ex art. 72 CCNL 21/5/2018

Le parti prendono atto che sussistono le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'Amministrazione nell'anno 2018, ai sensi delle vigenti disposizioni, per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

Le risorse per l'attuazione del welfare integrativo sono così destinate:

a) iniziative a supporto del sostenimento di spese di carattere medico-sanitario-assistenziale dei dipendenti.

Articolo 15: Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi [rif. lett. t) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]

In presenza di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da eventi normativi, da scelte dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, da sviluppi tecnologici, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta rispetto alle conoscenze ed alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, da tale cambiamento e, se di conseguenza necessario, uno specifico piano di intervento sulla fornitura dei supporti conoscitivi, formativi, strumentali ritenuti adeguati, nonché, se richiesto dall'entità delle innovazioni previste, specifiche iniziative preventive di qualificazione e riqualificazione atte a favorire l'adeguamento, la ricollocazione e l'integrazione del personale nei nuovi contesti organizzativi, garantendo la continuità del rapporto di lavoro.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse disponibili

Così come previsto dall'art. 3 del CCDI sottoscritto per il periodo 2019-2021, in cui sono definiti i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa e la loro destinazione ai sensi dell'art. 68 comma 1, di seguito si riporta la ripartizione, rispetto al totale di dette risorse, pari ad € 222.829, di seguito definita per i seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa fino ad un massimo dell'8% (stimati in € 17.826)
- b) premi correlati alla performance individuale fino ad un massimo del 70% (stimati in € 166.708)
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis fino ad un massimo del 2% (stimato in € 4.500)
- d) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies fino ad un massimo del 9% (stimati in € 20.000)
- e) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter
- f) progressioni economiche, con decorrenza dal 1 settembre 2019, finanziate con risorse stabili nella misura del 6% delle risorse disponibili. In ogni modo, nel rispetto dell'articolo 16 comma 2 CCNL 21/5/2018, le progressioni economiche orizzontali potranno essere attribuite fino alla concorrenza di un numero non superiore al 50% degli aventi diritto a partecipare alla selezione (stimati in € 13.300).

C) Effetti abrogativi impliciti

Il presente CCDI ha lo scopo di definire i criteri per l'applicazione di istituti contrattuali definiti dal CCNL 21/5/2018, nonché per la destinazione delle risorse complessive destinate a sostenere, nell'anno 2019, le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi. Esso sostituisce ed integra le norme sul contratto decentrato "ponte" 2018.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

I criteri generali del sistema di valutazione della performance sono stati oggetto di confronto in data 2 ottobre 2019 ai sensi dell'art. 5 del CCNL 21/05/2018.

La attribuzione dei premi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati dalla Camera di Commercio di Lucca, dei risultati conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dall'Ente.

I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.

Le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale identificano livelli crescenti di competenza professionale, progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle attività ed esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza.

Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:

- assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio nelle opportunità di accesso all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
- accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;
- ancorare, sulla scorta del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), tale accertamento ai seguenti ambiti:
 - contributi/apporti al conseguimento dei risultati dell'unità organizzativa di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, valore medio degli ultimi tre anni (peso 40%);
 - professionalità (competenze), intendendo per tali le conoscenze, capacità e attitudini, così come stabilite nel sistema di classificazione che si traducono in comportamenti organizzativi atti a produrre costantemente nel tempo performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente, valore medio degli ultimi tre anni (peso 60%).

Il punteggio così ottenuto viene **ponderato al 90%** e viene sommato al:

- coefficiente di presenza medio degli ultimi 3 anni **ponderato al 10%**

Le graduatorie sono distinte per categoria B, C, D. La procedura si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio sintetico: la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite degli sviluppi possibili sulla base di risorse disponibili, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati. A parità di punteggio precede il dipendente con maggiore anzianità di permanenza nella posizione economica in godimento; in caso di ulteriore parità precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato nella categoria; in caso di ulteriore parità precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'Ente.

Nel rispetto dell'articolo 16 comma 2 CCNL 21/5/2018, in tutti i casi, le progressioni economiche orizzontali potranno essere attribuite fino alla concorrenza di un numero non superiore al 50% degli aventi diritto a partecipare alla selezione.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto decentrato, si intende ottenere il miglioramento dei servizi in coerenza con la programmazione dell'Ente, premiare il raggiungimento complessivo degli obiettivi descritti negli specifici progetti, secondo i target attesi, migliorare la performance dell'Ente, ed il clima organizzativo.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Con l'approvazione da parte della Giunta del Cruscotto di Ente è stata data attuazione all'articolo 8 del citato D.P.R. n. 254/2005 che prevede, infatti, che la Giunta, su indicazione dell'organo di valutazione strategica, determini i parametri per la valutazione dei risultati da conseguire nello svolgimento dei progetti che attuano i programmi definiti dalla Relazione Previsionale e Programmatica.

Il Piano della Performance 2019-2022, di cui alla delibera n. 5/2019, include al suo interno il Cruscotto di Ente e gli obiettivi assegnati al Segretario Generale e da qui, mediante cascading, all'Area dirigenziale da questo diretta, nonché quelli assegnati alla Dirigente dell'Area Anagrafico Certificativa, Regolazione del Mercato e Amministrazione, con gli indicatori e i parametri di valutazione, i target attesi e i relativi pesi. La relativa assegnazione ai Servizi ed Uffici è avvenuta con determinazioni del S.G. e dirigenziali a febbraio 2019.

La definizione dei progetti per la produttività, individuati all'interno del più ampio novero degli obiettivi assegnati alla struttura, si è perfezionata con la delibera di Giunta n. 41 del 25/06/2019 riguardante la costituzione del fondo per l'anno 2019 delle risorse decentrate per il personale non dirigente.

Il processo si è realizzato con la supervisione dell'OIV e con il suo relativo parere positivo sul Piano della performance.

Lucca, 6 dicembre 2019

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Roberto Camisi)

