Comune di Osini

Provincia dell'Ogliastra

PRE - INTESA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2016 – 2018

COMUNE DI OSINI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2016 – 2018

Constatato che ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999 sulla proposta del contratto collettivo decentrato integrativo:

- ✓ Siglato in data 28 /12 /2016
- ✓ L'organo di revisione in data 29/12/2016 ha certificato l'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio;
- ✓ Il CCDI con deliberazione n.122 del 30/12/2016, dichiarata immediatamente, eseguibile, ha autorizzato il nuovo Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio2016-2018.

Al termine della riunione del 28/12/2016 le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Osini per il triennio 2016-2018.

Presidente della Delegazione Trattante Datoriale: Dr.ssa Maria Chiara Murgia

OO.SS.: _____

RSU: Sig. Gianni Murgia

Art. 1 Disposizioni Preliminari

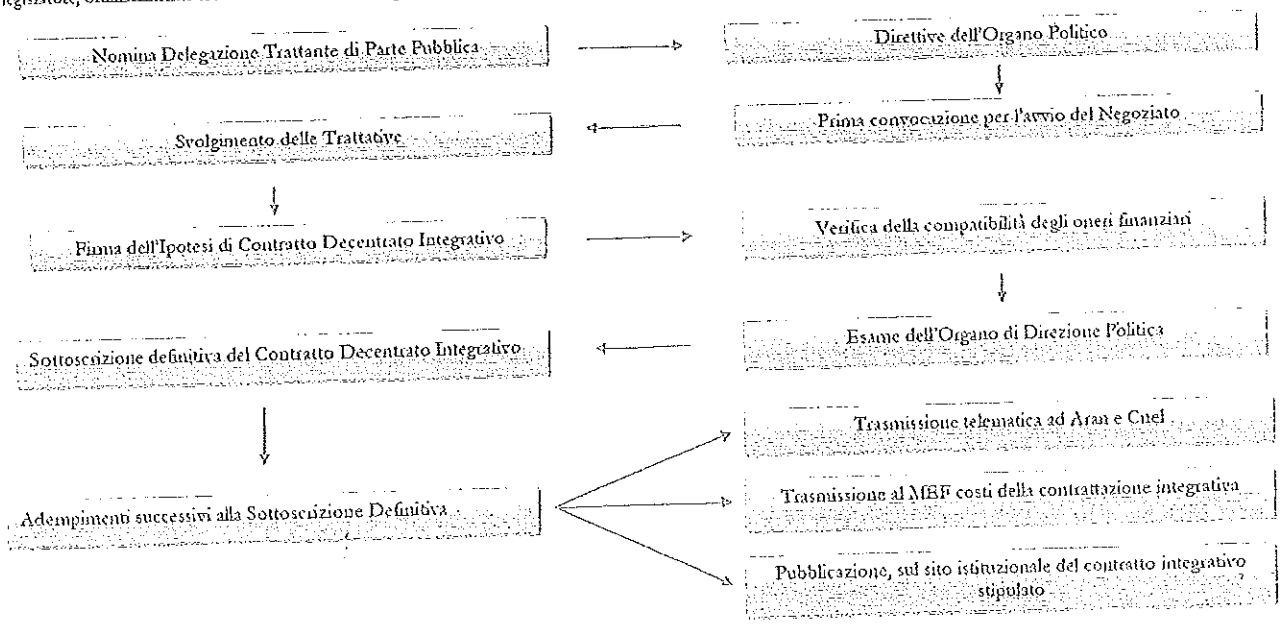
1. Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni.

2. Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 11 aprile 2008.

3. Gli Accordi Decentrati Integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali e non possono avere contenuti difformi dalle disposizioni normative. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Procedura per la stipulazione del Contratto Decentrato Integrativo

La procedura per la stipulazione del contratto decentrato integrativo, così come disciplinata dalla contrattazione collettiva nazionale e dai recenti interventi del legislatore, ordinariamente si articola nelle fasi sotto riportate:



Nello specifico la procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Delibera di indirizzo da parte dell'Organo Esecutivo dell'ente;
2. Definizione, a cura della delegazione trattante, di un'ipotesi di accordo;
3. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 5 giorni al revisore dei conti, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verifica la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 e ss.mm.ii).
4. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
5. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
6. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 e ss.mm.ii).

TITOLO I° – DISPOSIZIONI GENERALI
TITOLO II°

VIGENZA E AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 2 Oggetto e verifiche dell'attuazione del contratto

1. L'Unione dei Comuni della Valle del Pardu e dei Tacchi, le OO.SS. e la RSU stipulano il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per disciplinare lo svolgimento delle trattative, i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in conformità alle disposizioni di cui al CCNL 01/04/99 e successive modificazioni ed integrazioni.
2. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
3. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere AL COMUNE DI OSINI . Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione, di norma, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo Aziendale (CDIA) ai sensi dell'art.5 della legge n.230/1962 e dell'art.6 del D.Lgs.n.368/2001, si applica sia al personale - inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente

ordinamento professionale di cui al CCNL 31.3.1999, nonché a quello con Contratto a Termine di cui all'art. 7 del CCNL 14.09.2000.

2. Il presente CDIA ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula. Viene fatto, comunque, salvo il caso particolare in cui specifiche ed espresse prescrizioni contrattuali, in relazione all'istituto o alla materia trattata, stabiliscano una diversa data di decorrenza.

3. Per la delegazione di parte pubblica la firma è apposta solo dal presidente. Per la parte sindacale, firmano la RSU (come soggetto unico ed unitario) ed i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. Anche per la riunione finalizzata alla sottoscrizione della predetta Ipotesi devono essere formalmente invitati sempre tutti i soggetti sindacali legittimati alla trattativa, compresi quelli che ne contestano i contenuti ovvero che, comunque, hanno ritenuto di non partecipare mai o solo in modo occasionale al negoziato;

4. Ai fini della contrattazione decentrata integrativa non esistono regole, legali o contrattuali, che impongano un numero minimo di firme o di percentuali predefinite di rappresentatività sindacale per la validità del contratto integrativo, conseguentemente, l'ipotesi di accordo (e, successivamente, anche il contratto integrativo) è valida anche se non è stata firmata da tutti i soggetti sindacali legittimati ad eccezione delle RSU. Tuttavia le parti concordano che nel corso del negoziato le stesse diano il proprio contributo affinché si raggiunga una ipotesi di accordo condivisa con il più ampio consenso possibile.

5. Il presente CDIA conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CDIA, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale;

6. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di cui all'art. 15 CCNL 1.4.1999 e nel rispetto della disciplina dell'art. 17 dello stesso CCNL come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004), salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale, è da ritenersi valida per l'intero triennio 2015/2017.

7. Con apposito accordo integrativo a cadenza annuale vengono ripartite, in relazione ai diversi istituti contrattuali, le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.17 CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004), secondo la disciplina prevista nel presente CDIA.

8. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto decentrato integrativo.

9. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative e/o correttive.

TITOLO III°

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Relazioni Sindacali

1. Ai sensi dell'art. 7 del CCNL 22.01.2004, le relazioni sindacali nel COMUNE di OSINI i è disciplinata dal titolo secondo del CCNL dell'1.4.1999 con riferimento a tutti i modelli relazionali indicati nell'art. 3, comma 2, dello stesso CCNL

2. La delegazione sindacale, oltre che dalla RSU è costituita dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL così come previsto dall'art.10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999. Le organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL sono quelle che hanno sottoscritto sia il CCNL dell'11.4.2008, relativo al quadriennio normativo 2006-2009 ed al biennio economico 2006-2007 nonché con quelle che hanno firmato il CCNL del 31.7.2009, relativo al biennio economico 2008-2009.

3. I soggetti sindacali di cui sopra devono essere tutti formalmente convocati, fermo restando che l'eventuale assenza di uno di loro alla riunione, purché regolarmente convocati, non preclude l'avvio e lo svolgimento dei lavori negoziali eccezion fatta per le RSU. In caso di impedimento motivato da parte dei soggetti sindacali, le parti provvederanno ad individuare e concordare un'altra data di sessione negoziale.

4. Ai sensi dell'art. 5, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, come sostituito dall'art.4 del CCNL del 22.1.2004, IL COMUNE deve convocare la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma.

5. Per quanto attiene le modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali si rinvia a quanto stabilito nel CCNQ del 7 Agosto 1998 e s.m.i. e alle disposizioni vigenti.

Art. 5 Protocollo delle Relazioni Sindacali

1. Le relazioni sindacali a norma dell'art. 11 del CCNL 1.4.99 sono improntate ai principi di lealtà e correttezza e trasparenza, nel quadro di un impegno comune per sviluppare tanto la qualità e quantità dei servizi resi ai cittadini quanto la professionalità e le concrete condizioni di lavoro dei dipendenti. Nell'ambito dei predetti principi il presente contratto riconosce nel sistema delle relazioni sindacali uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della Pubblica amministrazione.

2. Le parti ritengono di dover perseguire il miglioramento della funzionalità dei servizi e del relativo accrescimento, dell'efficienza ed efficacia individuando specifici percorsi contrattuali che, in modo partecipativo e condiviso dei lavoratori, sappiano adeguatamente valorizzare la prestazione lavorativa e le singole capacità professionali degli addetti.

6

3. Allo scopo di rendere effettivi i principi in base ai quali si fonda il sistema delle relazioni sindacali che persegua gli obiettivi di cui al precedente comma 2, si conviene quanto segue:

a) vengono assicurati gli spazi di contrattazione sulle materie ad essa demandate;

b) ogni parte può richiedere all'Ufficio del Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, la convocazione di una riunione da tenersi in una data non inferiore a giorni quindici dall'avviso di convocazione medesimo, salvo un termine più breve, in caso di urgenze;

c) per ogni incontro deve essere espressamente indicato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche e/o integrazioni intervenute successivamente devono essere comunicate ai soggetti interessati;

d) il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica garantisce per ogni seduta la stesura del verbale che dovrà riportare le decisioni assunte e le posizioni delle parti. Alla fine di ogni riunione viene data lettura del verbale ed indi sottoscritto dai partecipanti;

e) ogni verbale, a cura all'Ufficio del Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica viene conservato agli atti a disposizione di chiunque interessato possa accedervi;

f) al fine di dare concreta attuazione agli accordi intervenuti, a cura dell'Ufficio del Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, viene trasmesso copia del verbale agli uffici interessati, per i provvedimenti di competenza;

g) al fine di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, IL COMUNE DI OSINI concede alle rappresentanze sindacali l'utilizzo di una apposita casella di posta elettronica per la trasmissione e ricezione di comunicazioni e documenti utili per la contrattazione.

h) devono essere inoltre assicurati gli spazi demandati alle relazioni sindacali, quali l'informazione, l'esame congiunto e la contrattazione, che potranno essere attivati su richiesta di una delle parti.

4. IL COMUNE DI OSINI, nel rispetto dei principi di cui al precedente articolo, assume ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.

Art. 6 - Svolgimento delle Trattative

1. IL COMUNE DI OSINI assicura, per quanto di competenza, lo svolgimento delle *trattative annuali* per la ripartizione delle risorse accessorie del Fondo per le politiche del personale e per la produttività, di cui al precedente art. 3 comma 5, nel rispetto della seguente tempistica:

a) L'ente provvede entro il mese di Febbraio di ciascun anno, alla quantificazione delle risorse che confluiscono nel Fondo per le politiche del personale e per la produttività di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.99 e dell'art. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004 e s.m.i. relativamente alle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità nonché delle risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte: art. 15, comma 1, lett. d, e, k, m, n, comma 2, comma 4, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 3 e 4, del CCNL del 5.10.2001, art. 54 del CCNL del 14.9.2000 art. 32, comma 6, del CCNL del 22.01.2004. Le risorse *de qua* dovranno essere quantificate nel rispetto di quanto previsto e disciplinato all' art.11del presente Contratto;

b) Entro i 30 giorni successivi alla conclusione dell'iter di cui alla lett. a) l'ente provvede alla convocazione della Delegazione Sindacale.

2. Nelle more della conclusione della quantificazione delle risorse di cui alla lett. a) e dei lavori del tavolo di trattativa di cui alla lett. b) si dispone la proroga dell'accordo annuale in merito alla ripartizione delle risorse accessorie nonché degli oneri procedurali previsti per il loro utilizzo da parte dei titolari di Posizione Organizzativa.

TITOLO IV°

RAPPORTO DI LAVORO

Art. – 7 – Gestione del rapporto di lavoro

1. L'ente *gestisce direttamente il rapporto di lavoro del proprio personale assunto*, anche per mobilità, con rapporto a tempo indeterminato o determinato (a tempo pieno o parziale) nel rispetto della disciplina dei CCNL nonché di quella definita in sede di contrattazione decentrata integrativa per gli aspetti a quest'ultima demandati.

Art. – 8 – Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato integrativo.

4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

Art. – 9 – Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. IL COMUNE di OSINI in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, in caso di sciopero si applica la disciplina dell'accordo collettivo nazionale, stipulato in data 19.9.2002. Le parti concordano che alla prima sessione negoziale successiva alla sottoscrizione definitiva del presente contratto, verranno individuati i servizi pubblici essenziali, prestazione e i contingenti di personale adibiti.

2.

TITOLO V°

TRATTAMENTO CONOMICO DEL PERSONALE

Capo I°

Forme di incentivazione e costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Art. – 10 – Forme di incentivazione

1. In conformità alle disposizioni vigenti IL COMUNE DI OSINI individua le seguenti forme di incentivazione del personale:

a) i compensi diretti ad *incentivare il merito* e ad assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio. I compensi di cui trattasi richiedono la preliminare adozione di un Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance che preveda:

- a_1) la definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- a_2) il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- a_3) il monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- a_4) la misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- a_5) l'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- a_6) la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi

b) le *progressioni economiche*, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo le disposizioni vigenti;

c) le *specifiche forme incentivanti* e/o i compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL dell'1.04.1999;

d) il *premio di efficienza* di cui all'art. 27 del d.lgs. n. 150/2009, secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto;

e) gli incentivi legati alle eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma 4 e 5, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni in legge 15 luglio 2011, n. 111 ovvero derivanti dall'attuazione dei *piani di razionalizzazione* e contenimento della spesa.

Art. – 11 – Criteri generali per la costituzione del Fondo

1. L'amministrazione provvede alla quantificazione delle risorse finanziarie destinate a compensare le prestazioni di *lavoro straordinario* e a sostenere le *politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività*, secondo la disciplina, rispettivamente, degli artt. 14 e 15 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni e degli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004 s.m.i.
2. L'entità delle risorse viene periodicamente aggiornata in relazione alle variazioni determinate dai successivi rinnovi contrattuali e/o a seguito di variazioni intervenute nella quantificazione del fondo nell'ente di provenienza.
3. Relativamente ai limiti posti all'integrazione delle risorse decentrate di parte variabile dal comma 3 quinquies dell'art. 40 del Dlgs 165/2001, gli stessi costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate.

Capo II – criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. – 12 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Il fondo delle risorse decentrate annualmente calcolate (nelle forme e con i limiti di cui ai CCNL del comparto Regioni ed Autonomie Locali e dalla normativa vigente) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti contrattuali previsti dai CCNL, avendo cura di rispettare i criteri generali come appresso indicati:

a) al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale e organizzativa, deve essere destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato;
b) deve essere garantita la corrispondenza tra risorse erogate e capacità del personale destinatario di soddisfare i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie dell'amministrazione;
c) le risorse devono essere attribuite a seguito di un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
d) devono essere connesse con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
e) deve essere garantita la valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti;
f) la ripartizione deve essere informata ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

g) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance – devono essere distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

h) la premialità deve sempre ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

i) la ripartizione delle risorse finanziare accessorie deve rispettare il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii);

j) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

k) la performance organizzativa è premiata in relazione alla capacità di soddisfare i bisogni della collettività; l'attuazione dei piani e programmi della politica; la soddisfazione dei cittadini sulla qualità dei servizi erogati; l'efficienza nell'impiego delle risorse;

l) i sistemi di misurazione e valutazione della performance riguardanti rispettivamente i premi per la produttività/merito e la progressione economica orizzontale, devono essere metodologicamente distinti.

Capo III - Criteri per l'integrazione e ripartizione del Fondo art. 15 comma 2 e comma 5 del CCNL 1.4.99-

Art. 13 - Oneri procedurali per l'integrazione del fondo ex art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.99

1. L'integrazione del Fondo per le politiche delle personale e della produttività di cui al commi 2 dell'art. 15 del CCNL 1.4.99 prevede il rispetto dei seguenti oneri procedurali:

a) accertamento *preventivo* da parte del servizio di controllo interno, ovvero del nucleo di valutazione o di struttura analoga delle effettive disponibilità di bilancio dell'ente, derivanti sia da processi di razionalizzazione o riorganizzazione, sia perché espressamente previste in bilancio con destinazione a specifici obiettivi di produttività e di qualità;

b) le integrazioni del fondo con le risorse di cui trattasi, devono essere sempre autorizzate con le stesse forme previste per la approvazione dei bilanci e con distinta indicazione dei mezzi di copertura (art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165 del 2001);

c) le possibilità di incremento delle risorse decentrate, ai sensi dell'art.15, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, non possono comunque prescindere dall'osservanza del quadro normativo di riferimento e cioè dalla necessaria verifica preventiva della possibile incidenza dei nuovi costi sul rispetto dei vincoli imposti dal legislatore in materia di Patto di stabilità e di contenimento della spesa per il personale.

d) la decisione di avvalersi della disciplina dell'art.15, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, deve fondarsi sulla necessaria e preventiva valutazione da parte dell'ente in ordine alla propria situazione economico – finanziaria ed alla propria capacità di bilancio (anche alla luce dei vincoli previsti dalle leggi finanziarie in materia di patto di stabilità interno e di obblighi di contenimento della spesa), quali risultano nel momento in cui interviene la decisione stessa, e pertanto gli adempimenti di cui trattasi non possono intervenire in un momento successivo, ora per allora, per giustificare la decisione già assunta.

2. La risorse di cui al comma 1, derivanti da processi di razionalizzazione o riorganizzazione, è destinata al personale coinvolto nel processo di riorganizzazione o razionalizzazione ovvero al personale impiegato per la realizzazione di obiettivi specifici disposti dall'ente.

3. La proposta di quantificazione dell'integrazione delle risorse di cui al presente articolo è determinata, a cura dei Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa interessati, nel modo come appresso indicato:

Ipotesi a) integrazione da processi di razionalizzazione o riorganizzazione:

a_1) Il Responsabile di Unità Organizzativa predispone un piano di intervento di razionalizzazione o riorganizzazione dei fattori produttivi finalizzato alla generazione di efficienze.

a_2) Una quota, generata dal piano di cui alla lett. a), fino al valore massimo dell' 1,2% del monte salari del 1997 del personale, verrà resa disponibile solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno (revisore dei conti) o dei nuclei di valutazione, o struttura analoga, delle effettive disponibilità di bilancio generatesi a seguito di attuazione del piano di cui trattasi;

a_3) Le risorse di cui alla precedente lett. a_1) sono successivamente spendibili per gli incentivi a favore del personale coinvolto nei risultati, sulla base delle risultanze del sistema di valutazione adottato e dell'apprezzamento della partecipazione dei singoli lavoratori;

4) Non rilevano ai fini dell'applicazione del presente articolo le eventuali efficienze generate in applicazioni di disposizioni normative, ovvero generate da dinamiche produttive non riconducibili eziologicamente al piano di cui alla lett. a_1).

Ipotesi b) integrazione disposta per il conseguimento di specifici obiettivi:

Il Responsabile di Unità Organizzativa predispone, anche su indicazione dell'Organo esecutivo dell'ente un piano di obiettivi specifici, da conseguire nel corso dell'anno di riferimento, corredato da una proposta di integrazione del fondo di produttività entro il limite massimo dell'1,2% del monte salari del 1997 la cui entità è determinata in applicazione dell'allegato modello (Integrazione fondo art. 15 comma 2 CCNL 1.4.99)

La somma, di cui trattasi, verrà resa disponibile solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno (revisori dei conti) o dal nucleo di valutazione, o struttura analoga, delle effettive disponibilità di bilancio e dal grado di conseguimento degli obiettivi previsti nel piano degli obiettivi specifici;

Le risorse di cui al punto precedente sono successivamente spendibili per gli incentivi a favore del personale coinvolto nei risultati, sulla base delle risultanze del sistema di valutazione adottato e dell'apprezzamento della partecipazione dei singoli lavoratori, preventivamente determinata all'atto della predisposizione dell'integrazione di cui trattasi;

5. Le risorse, di cui trattasi, potranno essere inseriti nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato ai sensi del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 il rispetto delle seguenti:
   a) Rispetto del comma 557 e 557 ter art. 1, legge 296/2006, rispetto del Patto di Stabilità Interno e riduzione tendenziale della spesa del personale
   b) Rispetto del comma 562 art. 1 legge 296/2006 s.m.i. non sottoposti alle regole del Patto.

Lo sforamento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o la violazione delle regole del Patto, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate.

6. Il rispetto degli oneri procedurali di cui al presente articolo, ai fini dell'integrazione e utilizzo delle risorse di cui trattasi, costituisce norma indefettibile.

7. Le eventuali economie che dovessero determinarsi a seguito di applicazione del presente articolo non costituiscono residui e pertanto rientrano nella piena disponibilità del Bilancio dell'ente.

8. La disciplina prevista dal presente articolo, non trova applicazione se l'ente è e/o incorra in situazione di dissesto o di deficit strutturale, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

Art. - 14 - Oneri procedurali per l'integrazione del fondo ex art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.99

1. Al fine di garantire la corretta applicazione dell'art. 15, comma 5 del CCNL 1.4.1999. le Parti stabiliscono il seguente percorso "virtuoso":
   a. Ai sensi dell'art. 48 comma 4 del D.lgs 165/2001, deve essere prevista, nel bilancio dell'ente delle risorse di cui trattasi, la somma da destinarsi a copertura dell'integrazione del fondo;
   b. Elaborazione di un progetto, redatto a cura del/i Responsabile/i di Direzione di Unità Organizzativa incaricati di Posizione Organizzativa anche su indirizzi da parte dell'Organo esecutivo dell'Ente, di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi che consenta di individuare gli obiettivi che

5. Il rispetto dell'insieme degli oneri procedurali, nonché di quelli di cui al precedente comma, costituiscono norma indeffettibile tale per cui la violazione e/o il non rispetto degli stessi anche in modo parziale costituisce condizione sufficiente per inibire l'integrazione nonché l'erogazione delle risorse accessorie di cui trattasi.

6. Il trattamento accessorio è assegnato al personale al completamento dell'iter di valutazione che prevede le seguenti fasi:

6.1 Attribuzione, a cura dei Responsabili di Unità Organizzativa interessati, titolari di Posizione Organizzativa, dei compiti e/o obiettivi a ciascun dipendente coinvolto nell'intervento di cui trattasi;

6.2 A seguito di *certificazione del risultato raggiunto* a cura dell'Organo di Valutazione, i Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa provvederanno ad effettuare la valutazione del risultato raggiunto da ciascun dipendente coinvolto e a depositarne copia presso la presidenza dell'Organo di Valutazione al quale è attribuito l'onere di verificare il grado di allineamento tra i risultati certificati dallo stesso e la valutazione del personale coinvolto nell'intervento di cui al presente articolo. Il Presidente dell'Organo di valutazione verificato il grado di allineamento di cui al punto precedente autorizza il Responsabile di Unità Organizzativa a consegnare ai propri collaboratori le valutazioni e ad adempiere agli atti successivi.

7. Le eventuali economie che dovessero determinarsi a seguito di applicazione del presente articolo non costituiscono residui e pertanto rientrano nella piena disponibilità del Bilancio dell'Ente.

Capo IV – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 15- Compensi finalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultato previsti da specifiche disposizioni di legge

1. La corresponsione di risorse che specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti destinano al personale dipendente al fine di incentivarne la prestazione, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), è quindi necessario che dette risorse siano previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 15, comma 1 lettera k) del CCNL del 1.04.1999.

2. In applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede che:

a) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 93, (commi 7, 7 bis, 7 ter, 7 quater e 7 quinquies) del Codice dei contratti pubblici di cui al Decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche), siano ripartite tra il personale mediante apposita disciplina definita con apposito *regolamento* che, a seguito di adozione da parte dell'ente e previo esperimento delle relazioni sindacali previste nel caso *"de qua"*, diviene parte integrante e costitutiva del presente accordo;

l'Amministrazione intende perseguire nell'anno interessato. Nello specifico i Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa provvederanno ad individuare i servizi (e prima ancora: i bisogni degli utenti a cui i servizi intendono dare risposta) su cui si vuole intervenire per realizzare miglioramenti quali-quantitativi;

c. Il progetto, deve contenere indicazioni chiare e misurabili che consentano la quantificazione e la verifica dei risultati nonché la giustificazione dell'esistenza di un interesse pubblico sulla utilizzazione di risorse pubbliche, dovrà essere redatto secondo l'allegato ( );

d) Il progetto è approvato dall'Organo Esecutivo dell'Ente;

e) L'inserimento dell'importo del finanziamento è disposto dall'Organo esecutivo dell' Ente all'atto del procedimento di costituzione del Fondo, ovvero salvo ulteriori integrazioni al verificarsi di processi di miglioramento quali quantitativo dei servizi dell'Ente;

f) Verifica e accertamento, a conclusione dell'esercizio finanziario e attraverso i competenti servizi di controllo interno (Nucleo di Valutazione o struttura analoga), dell'effettivo conseguimento degli obiettivi di miglioramento prefissati;

g) Erogazione dei previsti incentivi economici al personale, sulla base dei criteri definiti nel sistema di Valutazione Permanente dell'Ente, ex art. 6 CCNL 1.3.99, a cura dei Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa interessati dal progetto.

La proposta di quantificazione dell'integrazione delle risorse, compresa la determinazione dell'incremento percentuale massimo medio-procapite delle risorse di cui trattasi, è determinata, a cura dei Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa interessati, utilizzando l'allegato modello ( ) Integrazione fondo art. 15 comma 5 CCNL 1.4.99).

3. La validazione degli indicatori per la misurazione e valutazione del risultato raggiunto, la cui individuazione e definizione è dei Responsabili di Unità Organizzativa interessati, titolari di Posizione Organizzativa, è di competenza dell'Organo di Valutazione. L'individuazione di indicatori di risultato, validati ex ante dall'Organo di Valutazione, costituisce condizione indefettibile per la valutazione e conseguentemente attribuzione del trattamento accessorio.

4. Le risorse di cui trattasi, potranno essere inseriti nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato ai sensi del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 il rispetto delle seguenti precondizioni:

   a) Rispetto del comma 557 e 557 ter art. 1, legge 296/2006, rispetto del Patto di Stabilità Interno e riduzione tendenziale della spesa del personale
   b) Rispetto del comma 562 art. 1, legge 296/2006 s.m.i. per gli enti non sottoposti alle regole del Patto

Lo sforamento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o la violazione delle regole del Patto, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione e di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate.

b) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI) siano ripartite tra il personale mediante apposita disciplina definita con apposito *regolamento* che, a seguito di adozione da parte dell'Ente e previo esperimento delle relazioni sindacali previste nel caso *"de qua"*, diviene parte integrante e costitutiva del presente accordo;

c) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 54 del CCNL del 14.09.2000 nella quota parte pari al 10% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria, siano ripartite, a titolo di incentivo, a favore dei messi notificatori, in funzione delle notificazioni effettuate;

d) le risorse destinate a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, tra cui le somme derivanti dalla attuazione ai sensi dell'art. 43, comma 4, della legge 27 dicembre 1997 n. 449 s.m.i., ovvero le prestazioni, non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate e garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente, e l'ammontare del contributo richiesto, siano ripartite tra il personale mediante apposita disciplina definita con apposito *regolamento* che, a seguito di adozione da parte dell'Ente e previo esperimento delle relazioni sindacali previste nel caso *"de qua"*, diviene parte integrante e costitutiva del presente accordo;

e) le risorse destinate ai sensi della legge 662/1996 e della legge del D.L. 269/2003 (convertito nella Legge 24 novembre 2003, n. 326) che prevede che l'amministrazione possa utilizzare un quota parte, fino al 10%, dei diritti ed oneri connessi alle istruttorie delle domande di sanatoria edilizia per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario, siano ripartite tra il personale interessato mediante apposita disciplina definita con apposito *regolamento* che, a seguito di adozione da parte dell'Ente e previo esperimento delle relazioni sindacali previste nel caso *"de qua"*, diviene parte integrante e costitutiva del presente accordo;

Art. – 16 - Disciplina integrazione e utilizzo risorse Legge Regionale n° 19/1997

1. Le risorse destinate dalla Legge Regionale 23 maggio 1997, n. 19 *Contributo per l'incentivazione della produttività, la qualificazione e la formazione del personale degli enti locali della Sardegna*" come modificata dall'art. 10 della Legge Regionale n° 2 del 29 Maggio 2007.

2. All'eventuale proposta di integrazione delle risorse originarie di cui al comma precedente, a cura del Responsabile di Unità Organizzativa, si provvede nel rispetto degli oneri di calcolo di cui all'allegato programma.

3. La richiesta di integrazione delle risorse nonché la ripartizione delle stesse tra il personale, è a cura del/dei Responsabile di Unità Organizzativa incaricati di Posizione Organizzativa all'atto della costituzione del fondo, ovvero ogniqualvolta ricorrano le condizioni per procedere alla richiesta di cui trattasi.

4. Le risorse di cui trattasi, potranno essere inseriti nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato ai sensi del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, il rispetto delle seguenti precondizioni:

a) Rispetto del comma 557 e 557 ter art. 1, legge 296/2006, rispetto del Patto di Stabilità Interno e riduzione tendenziale della spesa del personale

b) rispetto del comma 562 art. 1, legge 296/2006 s.m.i. per gli enti non sottoposti alle regole del Patto

Lo sforamento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o la violazione delle regole del Patto, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione e di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate.

5. Le risorse di cui al presente articolo non possono causare aggravio di spesa per l'amministrazione. Ne consegue che la relativa entrata è da considerarsi comprensiva degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

Capo V – Premio di Efficienza e Piani di Razionalizzazione

Art. 17- Disciplina del premio di efficienza

1. In attuazione dell'art. 27 del d.lgs. n. 150/2009, il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di *ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione* rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura massima di *due terzi*, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata destinata a premiare e valorizzare le performances del personale.

2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo i *Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa,* interessati/o, propongono all'Organo esecutivo dell'Ente, nell'ambito del piano annuale delle performance, uno specifico progetto, utilizzando l'allegato modello ( ) che prevede la descrizione dettagliata dei seguenti fattori:

a) l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio;
b) la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;
c) il confronto , se coinvolti servizi all'utenza, sullo standard dei servizi in seguito agli eventuali processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione.
d) la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3);
e) i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale.

3. La quota del compenso individuale di ciascun dipendente è determinata, dal Responsabile di Unità Organizzativa, in relazione alla rilevanza e alla complessità del contributo dato calcolato secondo quanto previsto nell'allegato modello.

4. La quota residua del risparmio (1/3) è assegnata ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito ed il miglioramento dei servizi tramite l'integrazione delle risorse destinate la produttività.

6. Il conseguimento del risparmio è documentato, a consuntivo, nella *relazione finale sulle performance* a cura del Responsabile di Unità Organizzativa e validato, costituendone atto indefettibile per l'utilizzo delle risorse *de qua*, dall'Organo di controllo interno (Revisore dei Conti).

7. Il premio di efficienza non assorbe i premi individuali di produttività.

8. Le risorse di cui al presente articolo non possono causare aggravio di spesa per l'amministrazione. Ne consegue che la relativa entrata è da considerarsi comprensiva degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

9. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applica ai Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa, per il carattere assorbente ed onnicomprensivo del loro trattamento economico. Tuttavia i risultati conseguiti costituiscono elemento di valutazione e perciò stesso concorrono alla determinazione dell'esito della Performance Individuale dei Responsabili di cui trattasi.

Art. 18- Premi derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione della spesa

1. Al fine di incrementare le risorse dedicate alla contrattazione integrativa con modalità di finanziamento virtuose, tramite processi di riorganizzazione, ristrutturazione e riqualificazione della spesa, con l'obiettivo da un lato di rafforzare la correlazione tra qualità dei servizi e produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa, dall'altro di limitare gli effetti del contenimento delle risorse destinate all'impiego pubblico, l'Ente ai sensi dei commi 4 e 5 dell'art. 16 del D.l. 6 luglio 2011, n. 98 , può adottare ordinariamente entro il 31 marzo di ogni anno un *piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa*, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche.

2. I piani hanno durata triennale, ma vengono verificati ed aggiornati annualmente, potendo perciò stesso dar luogo alla ripartizione delle relative risorse con pari cadenza annuale. Il ciclo per la predisposizione e fruizione delle risorse di cui trattasi è articolato nelle seguenti fasi: *a*) programmazione, entro i termini di cui al comma 1, di azioni volte al conseguimento dei risparmi aggiuntivi; *b*) consuntivazione dei risparmi effettivamente realizzati e relativa certificazione; *c*) finalizzazione alla contrattazione integrativa - su base annuale - di specifiche quote di tali risparmi.

3. Ai sensi dell'art. 16 comma 6 del su richiamato D.l., l' Ente trasmette alla parte sindacale, entro 30 gg. dalla sua adozione, il Piano di cui al comma 1.

4. I Piani di razionalizzazione devono indicare la spesa sostenuta per ciascuna delle voci di spesa di cui al precedente comma 1 e gli obiettivi da conseguire in termini di economie da realizzarsi in termini fisici (servizi resi alla collettività) finanziari (risparmio delle risorse). Pertanto il piano non potrà riferirsi a potenziali risparmi di spesa bensì deve essere tassativamente riferito a spese effettivamente sostenute e concretamente individuabili nelle poste di bilancio dell'Amministrazione precedenti il piano stesso. Alla determinazione delle economie di cui

trattasi non concorrono le quote di risparmio derivanti dalla applicazione della normativa vigente in materia di contenimento della spesa pubblica prevista dallo stesso art. 12 del D.l. 98 e dall'art. 6 del D.l. 78/2010, convertito in legge n° 122 del 30 luglio 2010.

5. Per ciascuno degli obiettivi deve essere previsto uno o più indicatori che consentano di misurare oggettivamente il raggiungimento degli obiettivi. Le risorse di cui trattasi sono utilizzabili solo se dal Bilancio Consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di razionalizzazione.

6. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dall'organo di revisione interno.

7. Le economie derivanti dai Piani di cui trattasi sono destinate annualmente alla *premialità differenziata* di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e come previsto anche dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs n. 141/2011, nell'importo massimo del 50%· a tutto il personale secondo la disciplina prevista nel sistema di misurazione e valutazione delle performance vigente.

8. La ripartizione tra il personale è operata da ciascun Responsabile di Unità Organizzativa titolare di Posizione Organizzativa con le procedure previste ai commi 3 e 4 dell'art. 17 del presente contratto.

9. Le risorse di cui al comma 4, sono rese disponibili - a titolo di risorsa variabile e non consolidabile - unicamente alla contrattazione integrativa dell'anno successivo a quello in cui i risparmi stessi sono stati effettivamente realizzati e, conseguentemente, utilizzati conformemente alle disposizioni di cui al presente articolo.

10. Il premio per la partecipazione ai Piani di razionalizzazione non assorbe i premi individuali di produttività.

11. Le risorse di cui al presente articolo non possono causare aggravio di spesa per l'amministrazione· Ne consegue che la relativa entrata è da considerarsi comprensiva degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione·

12. Le disposizioni di cui al presente articolo, per il carattere assorbente ed onnicomprensivo del loro trattamento economico, non si applica ai Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa. Tuttavia i risultati conseguiti costituiscono elemento di valutazione e perciò stesso concorrono alla determinazione dell'esito della Performance Individuale dei Responsabili di cui trattasi.

Capo VI – Economie Aggiuntive

Art. -19- Compensi derivanti da proventi da sponsorizzazioni art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999

1. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come sostituito dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001 al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché' una migliore qualità dei servizi prestati, l'Ente può, previa adozione di apposito regolamento:

a) stipulare *contratti di sponsorizzazione* ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;

b) stipulare *convenzioni* con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

c) stabilire dei *contributi dell'utenza* per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. I risparmi di cui alla precedente lett.a) per un ammontare complessivo pari al 10%, comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, degli introiti derivanti dall'applicazione della predetta lett. sono come appresso ripartiti:

I_1 nella misura del 10% sono destinate alla implementazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 s.m.i.;

I_2 nella misura del 90% sono destinate al finanziamento di altre iniziative istituzionali secondo le indicazioni del bilancio.

3. I risparmi di cui trattasi, accertati entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, confluiscono sul fondo dell'anno di riferimento, nella misura di cui al precedente comma 4 lett. I_1, costituendo somme a finalità vincolata.

4. Le somme incassate dall'ente a seguito della fornitura di consulenze e per l'erogazione di beni e servizi di cui alla lett. b) e c) del comma 1, certificate dal Servizio Finanziario dell'ente, comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e dedotti tutti i costi ivi comprese le spese del personale, verranno utilizzate per le seguenti finalità:

a) nella misura del 80% ai fondi di incentivazione del personale relativi all'anno di incasso delle somme, da ripartire dipendenti che hanno collaborato a conseguire il risultato;

b) la restante quota del 20 % costituisce economia di bilancio e sono destinate al finanziamento di altre iniziative istituzionali secondo le indicazioni del bilancio.

5. Il Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa, provvedono per quanto di competenza, ad attribuire il relativo compenso a ciascun dipendente che ha partecipato alle iniziative di cui al comma precedente sulla base di quanto previsto all'allegato modello.

6. Le risorse di cui trattasi potranno essere inseriti nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato ai sensi del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001· il rispetto delle seguenti precondizioni:

a) Rispetto del comma 557 e 557 ter art. 1, legge 296/2006, rispetto del Patto di Stabilità Interno, e riduzione tendenziale della spesa del personale

b) Rispetto del comma 562 art. 1, legge 296/2006 s.m.i. per gli enti non sottoposti alle regole del Patto.

Lo sforamento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o la violazione delle regole del Patto, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione delle risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate.

7. Le disposizioni di cui al presente articolo, per il carattere assorbente ed omnicomprensivo del loro trattamento economico, non si applica ai Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa. Tuttavia i risultati conseguiti costituiscono elemento di valutazione e perciò stesso concorrono alla determinazione dell'esito della Performance Individuale dei Responsabili di cui trattasi.

Art. 20- Incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI

1. Ai sensi dell'art. 4 comma 3 del CCNL 5.10.2001, dell'art 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999, nonché ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge 23.12.1996 n° 662 e dell'art. 59 del D.Lgs 15.12.1997, n° 446, sono attribuiti compensi incentivanti, previa adozione di apposito regolamento, al personale addetto alla gestione dell'I.C.I. in corrispondenza della realizzazione dei particolari programmi o progetti obiettivi per la realizzazione di piani di recupero di evasione fiscale.

2. Le risorse di cui trattasi, potranno essere inseriti nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato ai sensi del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, il rispetto delle seguenti precondizioni:

a) Rispetto del comma 557 e 557 ter art. 1, legge 296/2006, rispetto del Patto di Stabilità Interno, , e riduzione tendenziale della spesa del personale

b) to del comma 562 art. 1, legge 296/2006 s.m.i. per gli enti non sottoposti alle regole del Patto;

Lo sforamento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o la violazione delle regole del Patto, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione e di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate.

3. Il fondo di cui al comma precedente, nel rispetto dei limiti di cui al comma precedente, è alimentato annualmente con l'accantonamento di una quota delle riscossioni dell'imposta comunale sugli immobili a seguito di liquidazioni ed accertamenti con esclusione delle sanzioni e degli interessi, stabilita dall'Ente con proprio atto.

4. La liquidazione dei compensi incentivanti sarà disposta dal Responsabile di direzione del Servizio Finanziario entro il 30 gennaio di ogni anno".

5. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, rientrano nella definizione di "ufficio tributi", oltre al responsabile del tributo, le unità di personale addette al servizio tributario dell'ente ed anche quelle assegnate con provvedimenti formali dell'Amministrazione temporaneamente al servizio tributario in qualità di collaboratori, a vario titolo, nell'attività di accertamento dell'evasione dell'ICI. Rientrano inoltre i messi notificatori impegnati nell'attività di notifica degli avvisi di accertamento e il personale dell'Ufficio Ragioneria impegnato nella attività di rendicontazione e supporto.

6. Il compenso incentivante, comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, è costituito da una percentuale delle somme effettivamente riscosse nell'esercizio di riferimento, depurate delle sanzioni e dagli interessi, recuperate a seguito di emissione di avvisi di accertamento o liquidazione.

7. La percentuale del compenso incentivante di cui al comma precedente, nonché la ripartizione delle risorse de qua, tra il personale formalmente coinvolto, a vario titolo, nell'attività di accertamento dell'evasione dell'ICI, è determinata nel Regolamento all'uopo predisposto dall'Ente.

8. La ripartizione e la liquidazione dell'incentivo tra gli aventi diritto, nel rispetto dei criteri sopra descritti, è di competenza del Responsabile di Direzione del servizio competente.

9. Sono esclusi dalla disciplina di cui al presente articolo il recupero dell'evasione di altri tributi diversi da quello di cui trattasi.

Art. 21 Compensi Condoni Edilizi

1. Ai sensi del d.l. 30 settembre 2003, n. 269 l'Ente prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle *concessioni in sanatoria* siano incrementati e/o utilizzati i diritti e oneri a carico dei richiedenti, effettivamente introitati, fino ad un massimo del 10% per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario.

2. Sono da ritenersi esclusi dalle risorse di cui al comma 1 e pertanto non possono essere utilizzati per il finanziamento progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario:

2.1 i proventi derivanti da *accertamenti di conformità*;

2.2 i proventi derivanti dal *conguaglio delle oblazioni legate ai condoni precedenti* (legge 45/1987 e 724/1994):.

3. Ogni singola pratica verrà assegnata dal Responsabile di Unità Organizzativa competente ai singoli dipendenti dotati delle specifiche competenze tecniche richieste per l'istruttoria della pratica. L'assegnazione delle pratiche dovrà essere eseguita in maniera tale da garantire la massima partecipazione di tutto il personale qualificato per l'espletamento dell'incarico.

4. Le modalità per l'esecuzione dell'attività istruttoria di cui al presente articolo è suddivisa nelle seguenti fasi:

- ✓ Fase a): Preistruttoria;
- ✓ Fase b): Istruttoria;
- ✓ Fase c): Predisposizione atti finali.

La conclusione dell'iter di cui alle fasi precedenti viene stabilita dall'ente. In caso di ritardo rispetto al tempo programmato relativo ad almeno il 30% delle pratiche, l'Ente si riserva la facoltà di rinegoziare l'ammontare dovuto per l'attività prestata con una decurtazione massima pari al 20% del compenso unitario previsto.

5. Il compenso da corrispondere per ciascuna pratica conclusa, nonché la divisione del compenso di cui trattasi in relazione alle fasi di cui al comma precedente, viene fissato dalle parti all'atto dell'avvio dell'attività istruttoria connessa al rilascio delle *concessioni in sanatoria*.

6. La misura da corrispondere a ciascun dipendente può variare all'interno dell'importo complessivo previsto per ciascuna fase in modo proporzionale in relazione al contributo richiesto/dato la cui determinazione specifica nonché preventiva all'avvio dell'istruttoria è a cura del Responsabile di Unità Organizzativa competente.

7. Le risorse di cui trattasi non transitano nel fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.99, bensì vengono inserite in apposito capitolo del titolo IV del Bilancio.

8. La liquidazione avverrà sulla scorta della relazione redatta dal Responsabile di Unità Organizzativa competente tenendo conto solo delle pratiche giunte a definizione.

9. Le disposizioni di cui al presente articolo, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 9.05.96, si applicano anche ai Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa, impegnati nell'attività istruttoria connessa al rilascio delle *concessioni in sanatoria.*

10. Per quanto non previsto al presente articolo si rinvia ad apposito regolamento che l'ente avrà cura di predisporre prima dell'avvio delle attività di cui trattasi.

Capo VII - Progressioni Economiche

Art. 22 - Principi generali

1. Le parti concordano che i criteri e i metodi per la progressione economica all'interno della categoria siano semplici e che purtuttavia consentano di verificare al meglio l'operato individuale dei profili culturali e professionali del personale sottoposto al processo di scorrimento orizzontale.

2. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Responsabile di Direzione di Unità Organizzativa a cui il dipendente comandato/distaccato risulta assegnato, avrà cura di garantire che il Responsabile di P.O. dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, assolva agli oneri procedurali previsti per la selezione ai fini dell'attribuzione del beneficio economico di cui trattasi.

3. Ai fini della progressione economica orizzontale viene rilevata per ciascun dipendente la media dei punteggi assegnati nel triennio precedente, in applicazione della metodologia di valutazione ai fini della progressione economica. Il requisito minimo per accedere alla selezione ai fini della progressione di cui trattasi è pari al:

3.1 75% del punteggio attribuibile per le cat. A.

3.2 80% del punteggio attribuibile per le cat. B.

3.3 85% del punteggio attribuibile per le cat. C.

3.4 90% del punteggio attribuibile per le cat. D.

4. Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente, in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione, viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione. Nel caso di assenza prolungata che genera l'impossibilità tecnica di effettuare la valutazione, vengono prese in considerazione le valutazioni dell'ultimo triennio utile.

5. Ai sensi dell'art. 9 del CCNL 11.04.2008, è consentita la progressione esclusivamente al personale con un minimo di 2 anni di anzianità di servizio nella posizione economica rivestita. Le parti concordano che nell'Ente la progressione sia consentita esclusivamente al personale con un minimo di 3 anni di anzianità di servizio nella posizione economica rivestita;

6. A parità di punteggio, in sede di prima applicazione, al fine di garantire uniformità di trattamenti economici, fermi restando i trattamenti di merito previsti dal presente contratto, sarà data precedenza al personale che riveste posizione economica inferiore.

7. I dipendenti interessati devono presentare domanda secondo modelli predisposti dall'Ufficio Personale; lo stesso Ufficio provvederà direttamente ad allegare le valutazioni annuali necessarie per la predisposizioni delle graduatorie.

8. La progressione economica, qualora attribuibile, è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, distinta per unità organizzativa.

9. L'entità complessiva delle risorse da destinare alla progressione economica viene stabilita all'atto della ripartizione delle risorse decentrate di parte stabile (budget complessivo) e assegnate in quota parte (*budget di Unità Organizzativa*) a ciascuna Unità Organizzativa di massimo livello dell'Ente. La ripartizione delle risorse da assegnare a ciascuna Unità Organizzativa ai fini della progressione economica è determinata in relazione al sistema parametrale di appartenenza dei dipendenti dell'Unità organizzativa in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione ai fini della progressione economica. Se e qualora la ripartizione delle risorse tra le diverse Unità Organizzative, in applicazione dei parametri categoriali, non dovesse consentire alcuna progressione in una o più Unità Organizzative si procede, evitando perciò stesso la costituzione del *budget di unità organizzativa*, all'utilizzo indistinto del *budget complessivo* destinato alle progressioni economiche. In quest'ultimo caso in sede di contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse del fondo da destinare alle progressioni economiche orizzontali, le parti individuano i contingenti di personale a cui garantire la partecipazione alla selezione, sulla base delle risultanze scaturite dal confronto delle valutazioni, effettuato in Sede di conferenza dei Responsabili di Servizio, così come previsto dall'art. 39 c. 6 del presente contratto, e trasmesse a cura degli stessi al Presidente della delegazione trattante.

10. La valutazione, ai fini della progressione economica, del personale funzionalmente dipendente dal Responsabile di Direzione di Unità Organizzativa è a cura dello stesso e deve essere consegnata al dipendente interessato, il quale potrà effettuare ricorso, entro 10 gg. dalla data della consegna, al Nucleo di Valutazione o struttura analoga. Il Nucleo di Valutazione, o struttura analoga, essendo la valutazione un'espressione del potere datoriale, potrà al massimo, ricorrendone le motivazioni, invitare il Responsabile di Direzione a rivedere la valutazione. Sul ricorso si decide con provvedimento motivato a cura del responsabile cui il dipendente è assegnato, di norma, entro i successivi dieci giorni dalla presentazione.

11. La valutazione, ai fini della progressione economica, del Responsabile di Direzione di Unità Organizzativa è a cura del Nucleo di Valutazione o struttura analoga e deve essere consegnata al Responsabile di cui trattasi, il quale potrà effettuare ricorso, entro 10 gg. dalla data della consegna, al Nucleo di Valutazione o struttura analoga. Sul ricorso decide il Nucleo di valutazione con provvedimento motivato, di norma, entro i successivi dieci giorni dalla presentazione.

12. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione economica la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.

13. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione economica verrà pubblicata successivamente alla completamento degli iter di cui ai precedenti commi del presente articolo.

14. Al fine di rendere maggiormente trasparente il percorso di attribuzione della progressione economica, i Responsabili di Direzione di Unità Organizzativa procedono alla valutazione del personale assegnato alla propria unità, prima di conoscere il punteggio relativo alla propria valutazione.

15. Le progressioni economiche hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di avvio delle procedure di selezione.

16. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ovvero assegnate successivamente al provvedimento di mobilità, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

17. La metodologia di valutazione ai fini della progressione economica è così articolata:

Metodologia ai fini della progressione economica ex art. 5 del CCNL 31.3.99

Criterio	Requisiti per l'accesso alla selezione ai fini del riconoscimento del beneficio economico		
	Oggetto	Parametro	Rilevazione del dato
Esito Performance	Media delle valutazioni nell'ultimo triennio	>= 75% del punteggio attribuibile	$\sum |P.I.^1| + |P.O.^2| / 3$

CATEGORIA "A" – PROGRESSIONI ECONOMICHE IN A2 - A3 - A4 - A5 AREA DELLE PERFORMANCE

Declaratoria Categoria	Criterio	Parametri	Dato	Esito	Graduatoria	Punteggio Ω
Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da: • Conoscenze di tipo operativo generale (la cui base teorica si sviluppa con la scuola dell'obbligo) acquisibile attraverso esperienza diretta sulle mansioni; • Contenuti di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi; • Problematiche lavorative di tipo semplice; • Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti	Media delle valutazioni nell'ultimo triennio	>= 75% del punteggio attribuibile	$Vm = \sum/3\ |V.P.I.| + |V.P.O.| /3$	A) Se Vm >= 75% accede alla Selezione B) Se Vm < 75% non accede alla Selezione	Se Vm = 75	20
					Se Vm > 75 + <= 85	40
					Se Vm > 85 + <= 90	60
					Se Vm > 90 + <= 95	80
					Se Vm > 95	100

Algoritmo per la determinazione della Posizione in Graduatoria: P.G.= | Ω | Il confronto fra la cat. A e le altre cat. Avviene solo ed esclusivamente sul parametro | Ω |

[1] Esito Performance Individuale
[2] Esito Performance Organizzativa di struttura

Metodologia ai fini della progressione economica ex art. 5 del CCNL 31.3.99

Requisiti per l'accesso alla selezione ai fini del riconoscimento del beneficio economico			
Criteri	Oggetto	Parametri	Rilevazione del dato
Esito Performance	Media delle valutazioni nell'ultimo triennio	>= 80% del punteggio attribuibile	$\sum/3$ |P.I.| + |P.O.| /3

CATEGORIA "B" - PROGRESSIONI ECONOMICHE IN B2-B3-B4-B5-B6-B7: AREA DELLE PERFORMANCE						
Declaratoria Categoria	Criterio	Parametri	Dato	Esito	Graduatoria	Punteggio (1)
Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:					Se Vm = 60	20
• Buone conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola dell'obbligo generalmente accompagnato da corsi di formazione specialistici) ed un grado di esperienza discreto;					Se Vm > 60 +<= 85	40
• Contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;	Media delle valutazioni nell'ultimo triennio	>= 80% del punteggio attribuibile	Vm = $\sum/3$ |V.P.I.| + |V.P.O.| /3	A) Se Vm >= 80% accede alla Selezione B) Se Vm < 80% non accede alla Selezione	Se Vm > 85 +<= 90	60
• Discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;					Se Vm > 90 +<= 95	80
• Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale.					Se Vm > 95	100
• Relazioni con gli utenti di natura diretta.						

CATEGORIA "B" – PROGRESSIONI ECONOMICHE IN B2-B3-B4-B5-B6-B7: AREA ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE				
Punteggio Max	Criterio	Esito	Punteggio	Media β
Max attribuibile 30	Corsi di specializzazione organizzati dall'Ente con esame finale	Sufficiente	10	
		Buono	20	
		Ottimo	30	

Punteggio Max	Criterio	Durata	Punteggio δ
Max attribuibile 20	Altri corsi di specializzazione attinenti l'attività lavorativa da assegnare proporzionalmente alle ore di formazione	6 ÷ 12	2
		13 ÷ 24	6
		25 ÷ 36	10
		37 ÷ 48	14
		49 ÷ 60	16
		61 ÷ 72	18
		>72	20

Algoritmo per la determinazione della Posizione in Graduatoria: P.G.= $|\alpha| + |\beta| + |\delta|$

Le variabili $|\beta|$; $|\delta|$ entrano nel computo per la determinazione del valore di P.G. solo a condizione che gli interventi formativi derivino da un Piano Annuale di

Formazione, ovvero la formazione sia garantita in egual misura a tutto ilpersonale appartenente alla categoria di cui trattasi.

Metodologia ai fini della progressione economica ex art. 5 del CCNL 31.3.99

Criteri	Requisiti per l'accesso alla selezione ai fini del riconoscimento del beneficio economico		
	Oggetto	Parametro	Rilevazione del dato
Esito Performance	Media delle valutazioni nell'ultimo triennio	>= 85% del punteggio attribuibile	$\sum /3\ \lvert P.I. \rvert + \lvert P.O. \rvert /3$

CATEGORIA "C" – PROGRESSIONI ECONOMICHE IN C1, C2, C3, C4, C5: AREA DELLE PERFORMANCE

Declaratoria Categoria	Criterio	Parametri	Dato	Esito	Graduatoria	Punteggio Ω
Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da: • Approfondite conoscenze mono specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento; • Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi; • Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili; • Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.	Media delle valutazioni nell'ultimo triennio	>= 85% del punteggio attribuibile	$V_{01} = \sum /3\ \lvert V.P.I. \rvert + \lvert V.P.O. \rvert /3$	A) Se V_{01} >= 85% accede alla Selezione B) Se V_{01} < 85% non accede alla Selezione	Se V_{01} = 85	20
					Se V_{01} > 85 +<= 90	40
					Se V_{01} > 90 +<= 95	60
					Se V_{01} > 95	100

CATEGORIA "C" - PROGRESSIONI ECONOMICHE IN C1, C2, C3, C4, C5 - AREA ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE				
Punteggio Max	Criterio	Esito	Punteggio	Media β
Max attribuibile 30	Corsi di specializzazione organizzati dall'Ente con esame finale	Sufficiente	10	
		Buono	20	
		Ottimo	30	

Punteggio Max	Criterio	Durata	Punteggio δ
Max attribuibile 20	Altri corsi di specializzazione attinenti l'attività lavorativa da assegnare proporzionalmente alle ore di formazione	6 ÷ 12	2
		13 ÷ 24	6
		25 ÷ 36	10
		37 ÷ 48	14
		49 ÷ 60	16
		61 ÷ 72	18
		>72	20

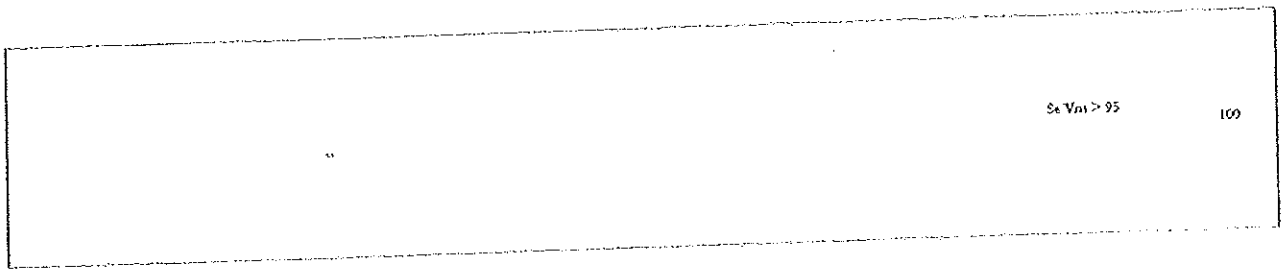
Algoritmo per la determinazione della Posizione in Graduatoria: P.G.= | α | + | β | + | δ |

Le variabili | β |; | δ | entrano nel computo per la determinazione del valore di P.G. solo a condizione che gli interventi formativi derivino da un Piano Annuale di Formazione, ovvero la formazione sia garantita in egual misura a tutto il personale appartenente alla categoria di cui trattasi.

Metodologia ai fini della progressione economica ex art. 5 del CCNL 31.3.99

Criteri	Requisiti per l'accesso alla selezione ai fini del riconoscimento del beneficio economico		
	Oggetto	Parametri	Rilevazione del dato
Esito Performance	Media delle valutazioni nell'ultimo triennio	>= 90% del punteggio attribuibile	$\sum_1^3 \lvert P.I. \rvert + \lvert P.O. \rvert /3$

CATEGORIA "D" - PROGRESSIONI ECONOMICHE IN D2, D3, D4, D5, D6 AREA DELLE PERFORMANCE						
Declaratoria Categoria	Criterio	Parametri	Dato	Esito	Graduatoria	Punteggio Ω
Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da: • Approfondite conoscenze mono specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento; • Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi; • Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili; • Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.	Media delle valutazioni nell'ultimo triennio	>= 80% del punteggio attribuibile	$V_m = \sum_1^3 \lvert V.P.I. \rvert + \lvert V.P.O. \rvert /3$	A) Se V_m >= 50% accede alla Selezione B) Se V_m < 90% non accede alla Selezione	Se V_m = 90 Se V_m > 90 e <= 95	30 60


Se Vm > 95
100

CATEGORIA "D" - PROGRESSIONI ECONOMICHE IN D2, D3, D4, D5, D6 - AREA ARRICHIMENTO PROFESSIONALE				
Punteggio Max	Criterio	Esito	Punteggio	Media β
Max attribuibile 30	Corsi di specializzazione organizzati dall'Ente con esame finale	Sufficiente	10	
		Buono	20	
		Ottimo	30	

Punteggio Max	Criterio	Durata	Punteggio δ
Max attribuibile 20	Altri corsi di specializzazione attinenti l'attività lavorativa da assegnare proporzionalmente alle ore di formazione	6 ÷ 12	2
		13 ÷ 24	6
		25 ÷ 36	10
		37 ÷ 48	14
		49 ÷ 60	16
		61 ÷ 72	18
		>72	20

Algoritmo per la determinazione della Posizione in Graduatoria: P.G.= $|\ \Omega\ |+|\ \beta\ |+|\ \delta\ |$.

Le variabili $|\ \beta\ |$; $|\ \delta\ |$ entrano nel computo per la determinazione del valore di P.G. solo a condizione che gli interventi formativi derivino da un Piano Annuale di Formazione, ovvero la formazione sia garantita in egual misura a tutto il personale appartenente alla categoria di cui trattasi.

Capo VIII – Prestazioni disagiate e per specifiche o particolare responsabilità

Art. - 23 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. Non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza dei Responsabili di Direzione dell'Unità Organizzativa incaricati di Posizione Organizzativa.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni delle prestazioni), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di cui al comma 4 del presente articolo.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, opportunatamente rapportati alla percentuali di lavoro parziale ed agli eventuali mesi di servizio.

Art. 24 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione a rischi l'indennità quantificata in € 30,00 mensili (art. 37 CCNL del 14.09.2000 ed art. 41 CCNL del 22.01.2004).

2. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che svolge prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, che svolge mansioni riportate dalle condizione di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi ai sensi della Legge 81/2008 recante "attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e s.m.i.

3. Danno inoltre titolo alla corrispondente indennità le prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua:

a) esposizione a rischio specifico per utilizzo di agenti chimici (vernici, solventi, prodotti per attività di piccola manutenzione), per esposizione ad agenti fisici (rumore, vibrazioni) e per potenziali contatti con agenti biologici (es. pulizia canalizzazioni, scarichi, tombini, fognature);

b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari;

c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni o microtraumi;

d) esposizione a rischio per prestazioni che comportano in modo diretto e continuo esercizio di automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;

e) rischio biologico derivante da attività che comportano una costante e significativa esposizione di contrarre malattie infettive;

f) lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria effettuate in strade urbane ed extraurbane;

4. La rispondenza tra le categorie di personale aventi diritto alle indennità di cui al comma 2 ed una delle attività comportanti rischi da esse prestate, quali previste nei punti sopraesposti, è determinata con provvedimento del Responsabili di Direzione dell'Unità Organizzativa a cui appartiene il dipendente.

5. L'erogazione dell'indennità avviene bimestralmente sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabili di Direzione dell'Unità Organizzativa, con i quali si attestano i giorni di effettiva esposizione.

6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

Art. 25 - Compensi per attività disagiate

1. Le risorse di cui al presente articolo sono destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C.

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale ecc.) e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente l'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabili di Direzione dell'Unità Organizzativa incaricati di Posizione Organizzativa.

3. Sono individuati i seguenti fattori rilevanti di disagio:
   a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi dell'ente, in condizione di esposizione ad'agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
   b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi dell'ente, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
   c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali o per operazioni connesse ad eventi imprevedibili ed urgenti che possono avere implicazioni con la pubblica sicurezza, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

4. Il compenso spettante per l'indennità di cui trattasi è € 360,00 lordi annui suddivisi in dodici mensilità;

5. Nel rispetto degli attuali orientamenti normativi e giurisprudenziali, ai dipendenti a cui è corrisposta l'indennità di rischio, viene riconosciuta l'indennità di disagio, qualora ricorrano differenti motivazioni.

6. L'importo è rapportato al periodo di lavoro effettivamente prestato. L'erogazione dell'indennità avviene bimestralmente sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa, con i quali si attestano i giorni di effettiva esposizione.

Art-26- Indennità di maneggio valori

1. E' corrisposta al personale che in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. Tenuto conto dei limiti contrattuali di cui all'art 36 del CCNL del 14.09.2000 si stabilisce la seguente indennità:

   a) media mensile dei valori maneggiati superiori a € 1.000,00; indennità di € 1,55 giornaliera;

   b) media mensile dei valori maneggiati superiori a € 5.00,00 ed € 1.000,00 ; indennità di € 1,03 giornaliera;

   c) media mensile dei valori maneggiati superiori a € 5.00,00 indennità di 0,52 giornaliera;

3 L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1. A tal fine non si computano 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.

4. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità vengono individuate per l'anno di competenza entro il 31 dicembre dell'anno precedente per il personale che si prevede di adibire in via continuativa ai servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del competente Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività.
6. L'indennità giornaliera viene erogata, a consuntivo e su attestazione del compete Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa,secondo la fascia di appartenenza del dipendente al maneggio dei valori.

Art. 27 – Indennità per specifiche responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL del 1.04.1999 come modificato dall'art. 7, comma 1 del CCNL del 9.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Direzione dell'Unità Organizzativa in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizioni organizzativa).
2. L'individuazione e attribuzione delle Responsabilità de quo è a cura, qualora intenda avvalersene, del Responsabile di Direzione di Unità Organizzativa sulla base dei seguenti criteri:

a) Personale appartenente alla Cat. D, non titolare di Posizione Organizzativa

a.1) Responsabilità di Area Funzionale : prevede autonomia operativa o di incidenza e/o concorso decisionale nelle attività dell'Area di appartenenza nonché attività di coordinamento, permanente, dei servizi e attività ad essi afferenti nonché del personale ad essi ascritto anche di pari categoria e/o soggetti esterni (collaboratori, consulenti, imprese, progettisti ecc.) sia nella fase di programmazione delle attività che nella fase di gestione.

Personale appartenente alla Cat. C.

b.1) Coordinatore: prevede l'attribuzione di una responsabilità organizzativa non occasionale caratterizzata da produzione, coordinamento e pianificazione operativa di una o più linee di servizio, nonché il coordinamento di più addetti o di collaboratori esterni o di soggetti esterni affidatari di appalti.

Svolgimento di attività caratterizzata da:

- Gestione autonoma delle sequenze di lavoro con una significativa ampiezza di possibili soluzioni su modelli e regole predefinite secondo l'esperienza del servizio di appartenenza;
- Autonomia operativa e supervisione programmata che richiede capacità di interpretare informazioni numerose e talvolta complesse.
- Responsabilità collegata ad attività di particolare complessità che richiedono competenze specialistiche di rilievo;

Responsabilità operativa di personale di pari o categoria inferiore.

Per l'attribuzione dell'indennità dovranno essere presenti entrambi i parametri.

3. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Responsabili di Servizio, conformemente a quanto previsto nel Regolamento Uffici e Servizi, (in assenza l'onere è demandato al Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, ovvero in assenza del quale al Responsabile del Personale) finalizzata alla verifica del corretto utilizzo dell'istituto contrattuale, di cui trattasi. Le risultanze dell'incontro dovranno essere verbalizzate e tenute in apposito registro. Il Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

4. Il budget complessivo nonché quello per Unità Organizzativa, nei limiti del budget complessivo, e il compenso per le responsabilità di cui trattasi è determinato all'atto della trattativa annuale per la ripartizione del Fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni e degli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004 s.m.i.

5. Il compenso sarà liquidato in unico importo a consuntivo, previa attestazione del Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa, con apposita relazione, vistata dal Segretario dell'Ente, cui il Responsabile di Direzione abbia attribuito l'istituto di cui trattasi al personale inquadrato in categoria C o D (non titolari di posizioni organizzativa), che riporta l'effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico in via prevalente e continuativa.

Art. 28 – Indennità per specifiche responsabilità

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.04.1999 e dell'art. 36, comma 2 CCNL 22.01.2004 è attribuito specifico compenso, dalla data formale di individuazione al personale appartenente alle categorie B, C e D:

a) per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) per compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. Per i dipendenti cui sono state attribuiti le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. i) CCNL del 1.04.1999 così come integrato dall'art. 36, comma 2 del CCNL del 22.01.2004 è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui all'articolo precedente, nella misura massima di € 300,00 annuali. Qualora le suddette funzioni venissero svolte in modo plurimo da uno stesso dipendente, sarà corrisposta una sola indennità nella misura massima prevista dal contratto (€ 300,00 annuali).

3. La proposta di riconoscimento del compenso viene fatta, con apposita e motivata richiesta, dal Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa cui appartiene il dipendente interessato. Compete al Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa l'individuazione dei destinatari del compenso e gli importi dei relativi compensi, sulla base delle indicazioni ed entro i limiti previsti nel presente articolo.

4. Le indennità di cui sopra sono liquidate in un'unica soluzione a consuntivo, previa attestazione del Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa, con apposita relazione, vistata dal Segretario dell'Ente, che riporta l'effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico in via prevalente e continuativa.

5. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato.

Art. 29 – Indennità reperibilità

1. In applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001 l'indennità è:

a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento fissate dall'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;

b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in €. 20,65, in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;

d) se il servizio è frazionato, comunque non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;

e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;

f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

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

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

4. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità vengono individuate per l'anno di competenza entro il 31 dicembre dell'anno precedente secondo le previsioni di svolgimento delle attività di pronto intervento.

5. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

TITOLO V^

DISPOSIZIONI PER LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE

Capo I - Disposizioni per lavoratori a tempo determinato e parziale

Art. 30 – Salario accessorio del personale assunto con contratti flessibili e con contratti a tempo parziale.

1. Ai sensi del comma 6 dell'art. 2, del comma 11 dell'art. 3, del comma 10 dell'art. 7 del CCNL del 14.9.2000, il personale assunto con:

a) Contratto di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina di cui all'art. 3 del presente contratto decentrato;

b) Contratto di formazione lavoro;

concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'articolo 10 del presente contratto, ad eccezione della lettera b) , alle condizioni disciplinate dal presente contratto.

2. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previsti nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti (risorse aggiuntive ex art. 15, comma 5 del CCNL del 1.04.1999), compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa del personale e di vincoli all'integrazione del fondo di cui al precitato CCNL 1.4.99.

3. Ai sensi dell'art. 6, comma 10, del CCNL del 14/9/2000, i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale in misura frazionata e direttamente proporzionale al regime orario adottato.

TITOLO VI

RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

Art. 31 - Buoni Pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46 del CCNL 14.9.2000 e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 2004 2005, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi.
2. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane e al pomeriggio con prosecuzione serale o notturna, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero, debitamente autorizzati. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
3. *In considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, con specifico riferimento a quelli connessi all'area della protezione civile, all'area della vigilanza e all'area scolastica ed educativa ed alla attività delle biblioteca, fermo restando l'attribuzione del buono pasto,* possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti della durata di dieci minuti *che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro*
4. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
5. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'Ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui al comma 1l personale in posizione di comando o distacco che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'Ente ove presta servizio.

Art. 32 - Lavoro Straordinario

1. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro ordinario settimanali
2. Il fondo del lavoro straordinario, costituito ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1.4.99, può essere incrementato con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali ed imprevedibili. Tali risorse non concorrono ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo ed in quanto tali non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
3. Il fondo del lavoro straordinario del personale del Comune di Osini è con applicazione del sistema parametrale.. Al fondo di cui trattasi l'ente può assegnare una quota aggiuntiva a destinazione vincolata per esigenze che prevedono il ricorso al lavoro.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile di Direzione di Unità Organizzativa cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata Alla prestazione

dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione. In situazioni del tutto eccezionali, verificata in concreto la sussistenza di ragioni di pubblico interesse, l'amministrazione può emanare un provvedimento postumo allo svolgimento della prestazione di lavoro straordinario resa, tendente a "sanare" l'assenza dell'autorizzazione preventiva.

5. La prestazione di lavoro straordinario comporta la maggiorazione della misura oraria di lavoro ordinario nella misure previste dal CCNL 14.9.2000, per il lavoro straordinario diurno, per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22.00 alle ore 6.00 del giorno successivo) e per il lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.
6. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, in caso di riposo compensativo dato in sostituzione di ore di lavoro straordinario non bisogna corrispondere, per ogni ora di straordinario effettuata, la maggiorazione del 15 %, né, per ogni ora di lavoro straordinario diurno vanno concessi 69 minuti di riposo compensativo. La "compensazione" opera senza tener conto del fatto che le ore straordinarie sono remunerate con la maggiorazione.
7. Le eventuali economie che dovessero generarsi, nel fondo di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.99, a seguito di fruizione di riposo compensativo dato in sostituzione di lavoro straordinario non costituiscono residuo e pertanto rientrano nella piena disponibilità del bilancio dell'ente;
8. In virtù dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000, le prestazioni di lavoro straordinario sono retribuite nella misura oraria prevista dallo stesso articolo oppure con un corrispondente numero di ore di riposo compensativo. Non è pertanto possibile incrementare o arrotondare ad un numero maggiore di ore di riposo compensativo quelle di lavoro straordinario effettivamente prestato.
9. Se il lavoratore ha deciso di fruire delle ore di lavoro straordinario (autorizzate ed effettuate) come riposi compensativi, l'amministrazione non può trasformarle, unilateralmente, in retribuzione.
10. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate – ed in relazione alla sola attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato, fermo restando il *limite delle risorse* previste dallo stesso art. 14, per un numero di dipendenti non superiore al 2%. E' altresì possibile superare sia i limiti individuali di straordinario indicati nell'art.38 del CCNL del 14.9.2000 (180 ore individuali) sia quelli indicati dalla legge (250 ore annue) non è comunque possibile, per l'ente, richiedere e autorizzare un numero di ore straordinarie superiori a quelle consentite dalla risorse disponibili di cui all'art.14 CCNL 1.4.1999. Gli eventuali accordi con il lavoratore per l'automatica sostituzione del compenso per ore straordinarie con equivalenti riposi compensativi sono da considerarsi invalide ai sensi dell'art. 2113 del c.c.
11. Ai sensi dell'art. 40 del CCNL 22.1.2004, le risorse finanziarie formalmente assegnate, con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità, anche a favore del personale incaricato della responsabilità di una posizione organizzativa.

12. Rientrano nella nozione di lavoro straordinario anche le attività di formazione svolte nell'interesse dell'ente. Nel caso di cui trattasi la partecipazione al corso deve essere comunque autorizzata dal Responsabile del Servizio e corrispondere ad un preciso interesse dell'ente; conseguentemente, le ore di formazione, anche se svolte al di fuori dell'orario di servizio sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti. Sono pertanto da escludere dalla presente disciplina tutte le altre attività formative e di studio a cui il dipendente partecipa su base volontaria

13. L'Amministrazione si impegna a fornire alle R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie del CCNL alla fine di ogni anno, entro e non oltre il giorno 15 del mese di febbraio, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando il numero delle ore autorizzate, di quelle liquidate e di quelle recuperate o da recuperare.

14. In attuazione di quanto previsto dall'art. 14, comma 3, del CCNL 1.4.1999 le Parti si impegnano ad effettuare costantemente le verifiche periodiche per le finalità previste dalla medesima norma contrattuale. In sede di verifica sono sottoposte a valutazione e monitoraggio tutte le prestazioni di lavoro straordinario, comprese quelle elettorali.

15. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003

Art. 33 - Criterio per l'utilizzo del fondo lavoro straordinario

1. All'inizio di ogni anno nel fondo vanno accantonate risorse finalizzate a remunerare le ore di lavoro straordinario prestate in occasione di festività infrasettimanali ed in reperibilità.

2. La quota rimanente del fondo verrà ripartita fra le Unità Organizzative in relazione al numero e alla categoria dei dipendenti assegnati previsti nella Dotazione Organica.

3. In sede di verifica sull'utilizzo delle risorse, saranno effettuati gli opportuni correttivi per spostare quote di lavoro straordinario fra le Unità di cui al comma 2, tenuto conto delle esigenze rappresentate dai Responsabili di Direzione di Unità Organizzativa.

TITOLO VII

VALUTAZIONE E MERITO

Art. 34 – Principi Generali del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance

1. L'Ente provvederà, entro 45 gg dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto decentrato integrativo aziendale, alla predisposizione e/o adeguamento del sistema di misurazione e valutazione delle performance ai principi di cui al presente articolo.

2. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'ente, nonché alla crescita delle competenze professionali e organizzative, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di trasparenza dei risultati raggiunti e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

3. Il sistema di misurazione e valutazione delle Performance per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi del personale e dei dipendenti incaricati di Direzione di Unità Organizzativa, titolari di Posizione

Organizzativa nonché la metodologia per la determinazione delle retribuzioni di Posizione è adottato dall'Organo esecutivo dell'ente e successivamente verrà presentato a tutto il personale dell'ente.

4. Per essere efficace il sistema si collegherà agli altri meccanismi operativi presenti nella struttura, in particolare al PEG, al PDO, costituenti il piano della performance ai sensi del D. Lgs 150/2009.
5. Il sistema di valutazione dovrà mettere in condizione il singolo lavoratore di capire, confrontare, interloquire ed eventualmente ricorrere contro le decisioni dei valutatori; dovrà essere orientato a favorire la partecipazione dei lavoratori alla formazione ed al conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dei servizi e non alla sola erogazione di benefici economici.
6. Al fine di garantire l'uniformità nei criteri utilizzati nelle valutazioni del personale che funzionalmente dipende dai responsabili di direzione di unità organizzativa gli stessi Responsabili provvederanno a confrontarsi in sede di conferenza dei Responsabili di servizio al fine di verificare l'omogeneità di cui sopra – alla presenza del Segretario dell'Ente
7. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance, deve perseguire i seguenti obiettivi:
   - 3.1 supportare un'equa distribuzione degli incentivi di produttività e lo sviluppo professionale dei lavoratori;
   - 3.2 coinvolgere la struttura organizzativa nelle azioni e strategie dell'Amministrazione rendendo più esplicito il contributo richiesto ad ognuno, motivando e responsabilizzando il personale in merito all'attività svolta e agli obiettivi da perseguire;
   - 3.3 fornire ed aggiornare le conoscenze rispetto ai programmi di attività dell'Ente, dando una visione d'insieme di ciascuna articolazione organizzativa;
   - 3.4 migliorare la qualità lavorativa delle persone, fornendo loro l'occasione di confrontarsi con il proprio Responsabile di Direzione in merito agli aspetti positivi o maggiormente critici nello svolgimento del lavoro;
   - 3.5 valorizzare il ruolo e il contributo dei diversi attori della struttura organizzativa;
   - 3.6 fare emergere fabbisogni formativi permettendo l'individuazione di percorsi di crescita delle persone riguardante tutto il personale;

8. Nell'ottica del miglioramento continuo della qualità e dell'organicità dei servizi offerti al cittadino dall'ente, la misurazione e valutazione delle performance attiene a tre distinti, ancorché contigui, macro ambiti:

   a) *Lo standard dei servizi al pubblico*

   b) *La valutazione degli obiettivi strategici;*

   c) *Il Comportamento professionale e Organizzativo*

   Allo standard dei servizi al pubblico, risulta organicamente connessa la misurazione e valutazione della *performance organizzativa*, mentre la *performance individuale* è collegata alla valutazione degli *obiettivi strategici* e alla valutazione dei *comportamenti professionali e organizzativi.*

9. Il grado di incidenza di ciascuno degli ambiti nell'ambito della misurazione e valutazione delle performance è pari al 33,(3)% . Ai diversi ambiti di misurazione e valutazione delle performance sono assegnati rispettivamente:

   I. lett. a) 20% del budget previsto per il trattamento accessorio collegato alla misurazione e valutazione delle performance organizzativa;

II. lett. b) e lett. c) 80% del budget previsto per il trattamento accessorio collegato alla misurazione e valutazione delle performance individuale;

10. Le percentuali di cui al precedente comma 9 lett. a) e b) possono essere modificate in sede di contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse decentrate destinate alle performance.

Art. 35 – Standard dei Servizi

1. Al fine di garantire elevati standard di qualità dei servizi, nonché la certezza e la correttezza nella valutazione, valorizzazione del merito e della professionalità di ciascun dipendente, gli incaricati di Direzione di Unità Organizzativa, titolari di Posizione Organizzativa provvedono, sulla base dell'allegato modello, alla definizione, anche in logica incrementale, di un Piano degli Obiettivi afferenti agli standard di qualità di uno o più servizi al pubblico, di cui alla lett. a del comma 7 del precedente art. 39, che l'Ente si impegna a valutare/validare ed adottare entro marzo di ciascun anno.
2. Il piano degli obiettivi di cui al precedente comma dovranno avere, come unità minima di misurazione e valutazione, almeno due delle seguenti dimensioni:
   I) **Indice di conformità operativa-** Rapporto fra quanto realizzato/quanto programmato (On/Off); ;
   II) **Indice di conformità temporale** - Rapporto fra il tempo utilizzato/tempo programmato ;
   III) **Indice di conformità formale** - Irregolarità riscontrate
   IV) **Indice di conformità qualitativa**- Grado di soddisfazione dei cittadini
3. Entro il mese di marzo di ciascun anno, gli incaricati di Direzione di Unità Organizzativa, titolari di Posizione Organizzativa, provvederanno, anche in assenza degli obiettivi strategici e/o specifici definiti dall'Organo esecutivo dell'ente, alla declinazione e alla attribuzione degli obiettivi di cui al comma 1 con le caratteristiche di cui al comma 2, compresi i comportamenti professionali, al personale funzionalmente dipendente dall'unità Organizzativa che presiedono.
4. La disciplina di cui al presente articolo si applica al solo personale dipendente funzionalmente dalle Unità Organizzative tale per cui l'accesso alla retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa è comunque legata all'adozione e attuazione del Piano degli obiettivi di performance contenente anche gli obiettivi strategici e/o specifici.

Art. 36 – Sistemi Premianti

1. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.

2. L'incentivo della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal Sistema di valutazione adottato, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo (performance organizzativa) e individuale (performance individuale).

3. Le Parti per garantire la corretta erogazione del trattamento accessorio collegato alla performance, concordano che:

a. Le prestazioni oggetto di valutazione devono essere prioritariamente individuate e comunicate mediante le schede di valutazione, a cura degli incaricati di Direzione di Unità Organizzativa, titolari di Posizione Organizzativa ad ogni singolo dipendente;

b. Il premio è ripartito fra i lavoratori in servizio in ragione del concorso della struttura di appartenenza e dell'apporto da ciascuno finalizzato al conseguimento dei risultati;

c. La quantificazione del trattamento accessorio è determinato nel modo come appresso indicato:

- Determinazione del budget di Unità Organizzativa in relazione al livello di inquadramento secondo la seguente parametrazione:

A1= Parametro 100 ; A2= Parametro 103; A3= Parametro 108; A4=Parametro 112; A5= Parametro 114;

B1= Parametro 109 B2= Parametro 114 B3= Parametro 123 B4= Parametro 127 B5= Parametro 131 B6= Parametro 137 B7= Parametro 142;

C1= Parametro 135 C2= Parametro 142 C3= Parametro 146 C4= Parametro 158 C5= Parametro 170;

D1= Parametro 154 D2= Parametro 170 D3= Parametro 199 D4= Parametro 230 D5= Parametro 260 D6= Parametro 290;

La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

c.1 quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria;

c.2 parametrazione stipendiale delle categorie e delle posizioni, come su indicate;

c.3 moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;

c.4 divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;

c.5 moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria relativi al personale assegnato alle diverse unità organizzative, ottenendo l'ammontare del Budget per ogni singola unità organizzativa presente nel Comune.

c.6 Le risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance sono ripartite fra tutte le Unità Organizzativa in ragione del numero dei dipendenti assegnati e del peso di ciascuna categoria.

d. Successivamente alla determinazione del Budget di Unità Organizzativa secondo la modalità di cui alla lett. c), il responsabile di Direzione di Unità Organizzativa procede alla determinazione del fondo individuale facendo coincidere il fondo individuale con quello esitato dalla procedura di cui alla lettera c);

e. Nell'ambito del budget attribuito, ciascun responsabile di Direzione di Unità Organizzativa esprime la valutazione relativa al personale assegnato. Le risorse assegnate debbono essere liquidate in modo selettivo, secondo i risultati accertati dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance a conclusione dell'anno di riferimento.

d. Per ogni dipendente, in base alla valutazione assegnata, il budget viene così suddiviso:

- ✓ 80% da ripartire in base alla valutazione della performance individuale
- ✓ 20% da ripartire in base alla valutazione della performance organizzativa:

5. L'accesso al premio, in base all'esito della valutazione (sia di performance individuale che organizzativa) è determinato in modo proporzionale al grado di conseguimento degli obiettivi e dei comportamenti assegnati. Come indicato nel prospetto seguente per le valutazioni inferiori al 60% del punteggio attribuibile è inibita l'attribuzione del premio, di contro con valutazioni superiori al 90% si ha diritto al 100% del proprio budjet individuale

CLASSE DI MERITO	VALUTAZIONE RELATIVA	% DI ACCESSO AL PREMIO
I	≥ 90%	100%
II	<90% -85%	90%
III	<85% - 60%	proporzionale
IV	IV<60%	nessun premio

6. Le valutazioni relative alla attività dell'Ente e dei gruppi di lavoro o dei singoli saranno portati a conoscenza degli interessati, così come ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al gruppo o al servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia;
7. Le schede di valutazione devono essere consegnate, a conclusione del periodico processo di valutazione, con annessa certificazione ai sensi dell'art. 37 comma 3 del CCNL 22.1.2004, personalmente dal valutatore al valutato previo confronto sui contenuti della stessa. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta valutazione da parte del Responsabile.
8. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
9. Tutti i lavoratori dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di mesi 9 continuativi, hanno diritto di partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati.
10. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del contratto part-time.
11. Non ha diritto alla partecipazione il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

Art. 37 – Formazione aggiornamento Professionale

1. Al fine di assicurare l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e per assicurare il costante adeguamento delle competenze, nonché favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato e per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale, l'Ente destina alla formazione una quota del proprio bilancio nel rispetto delle effettive e legittime capacità di spesa contrattualmente e normativamente previste.
2. La formazione e aggiornamento professionale dovrà essere articolata attraverso la programmazione di percorsi

formativi sia di tipo trasversale - su conoscenze e competenze di base nonché sui processi di riforma rivolti alle pubbliche amministrazioni, per il 60% - sia di tipo specialistico, per il 40%, in risposta a specifiche esigenze formative avanzate dalle strutture amministrative dell'Ente.

3. Per l'attività di aggiornamento formativo, si potrà fare ricorso anche a modalità di fruizione a distanza (e-learning) o mista (aula-FAD), al fine di conciliare le esigenze di servizio con la partecipazione a dette attività.
4. Nella programmazione delle attività formative andrà adottato il criterio della massima accessibilità alle attività formative. Tale criterio comporta l'assunzione – nei limiti della sostenibilità – di modalità organizzative tali da garantire a tutti i dipendenti pari opportunità di accesso alle attività formative e si esplica attraverso l'adozione di strumenti atti ad assicurare:
   - pari opportunità,
   - accessibilità per i dipendenti diversamente abili,
   - coerenza tra obiettivi e contenuti formativi e mansioni svolte,
   - rotazione nelle partecipazioni.
5. I Responsabili di Direzione di U.O., anche su proposta degli appartenenti alla propria U.O, forniscono all'Amministrazione gli elementi necessari alla individuazione del fabbisogno formativo e di aggiornamento del personale della propria U.O, garantendo il rispetto dei criteri di cui al punto 3.
6. Al fine di creare sinergie ed economie di scala, le proposte riguardanti i Piani di formazione possono essere condivisi anche da altri Enti/Soggetti Pubblici e Privati e organizzati direttamente dall'Unione dei Comuni, ovvero lo stesso può aderire alle proposte di altri Enti/Soggetti.
7. La scelta dei dipendenti da indirizzare alle attività formative programmate deve essere altresì effettuata contemperando le esigenze di servizio con la necessità a che sia garantita la presenza in aula del dipendente per tutta la durata del corso.

TITOLO VIII

PREVENZIONE, SICREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 38 Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante "*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*", in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, che l'Ente si impegna a comunicare ai dipendenti.

2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.

3. In accordo e con la collaborazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.

4. Per raggiungere il massimo livello di sicurezza all'interno dell'Ente nel pieno rispetto della normativa vigente, l'Amministrazione incontra almeno una volta l'anno i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), per informarli:

a) sulle priorità d'intervento in materia di salute e sicurezza;

b) sulla relativa copertura finanziaria del piano concordato;

c) sulle modalità di gestione e di verifica del piano stesso.

5. Per consentire al RLS di svolgere adeguatamente il proprio ruolo, l'ente si impegna a fornirgli tempestivamente tutte le informazioni necessarie.

6. Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è assicurata una formazione particolare in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tale da assicurare loro adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi.

7. L'ente organizza le attività formative in materia di sicurezza, salute e dei rischi per tutto il personale, prevedendo inoltre la formazione sistematica dei lavoratori neo assunti. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'ente.

8. L'attività di formazione è periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

9. Ogniqualvolta vengano attuate riorganizzazioni del lavoro, a fronte di norme o provvedimenti riguardanti il D. Lgs 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, l'ente richiede il parere del RLS.

10. Verranno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

TITOLO IX

ECCEDENDE DI PERSONALE

Art. 39 - Modalità di gestione delle eccedenze di personale

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di riorganizzazione od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'ente, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i., nonché quelle di cui all'art. 25 del CCNL del 14.9.2000 verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

TITOLO X

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 40 - Istituzione del Comitato Unico di Garanzia

1. Le parti si impegnano a istituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora (C.U.G.) che unifica le competenze del Comitato per le Pari Opportunità e del Comitato paritetico per il fenomeno del Mobbing.
2. L'ente dovrà garantire strumenti idonei al funzionamento del Comitato e valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo il lavoro svolto dal comitato.
3. La gestione dei rapporti di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio, terrà conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, con particolare attenzione alla flessibilità degli orari per i lavoratori con carichi familiari, con figli minori, e in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.
4. Le proposte formulate dal C.U.G., saranno oggetto di valutazione in sede di approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive.

SOTTOSCRIZIONE:

Luogo Osini

Data: ____/_____/2016

Delegazione trattante di parte pubblica nelle persone:

Presidente – d.ssa Maria Chiara Murgia _____

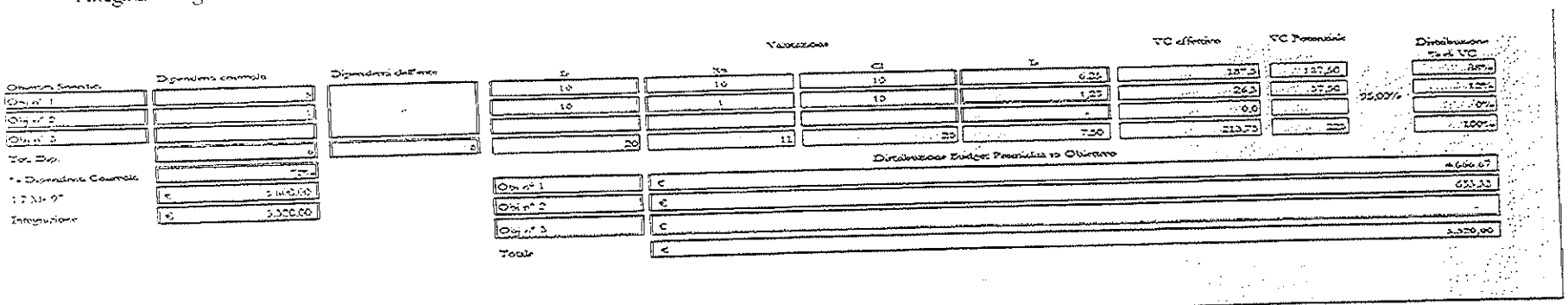
Delegazione trattante di parte sindacale nelle persone:

C.G.I.L._____
C.I.S.L._____

Rappresentanze sindacali unitarie:

R.S.U. nelle persone:
*Sig. Gianni Murgia*_____

Allegati: Integrazione Fondo art. 15 comma 2



Dove (I_c) rappresenta l'importanza dei risultati attesi; (R_u) rappresenta la rilevanza per l'urenza; (CI) il carico di lavoro complessivo prestato in costanza degli standard degli altri servizi (I_s): % del personale impiegato. Le variabili di cui trattasi possono assumere i seguenti valori:

(I_m) *1÷10;*

(R_u) *1÷10;*

(CI) 1÷10

(I_s) *% dei dip. Impegnati sul totale*

A seguito della misurazione delle suddette variabili, il valore complessivo (V_c) dell'obiettivo specifico è dato dal seguente algoritmo:

$$V_c = |\ valore\ di\ (I_c)\ | - |\ valore\ di\ (R_u)\ | \div |\ valore\ di\ (CI)\ | * |\ valore\ di\ (I_s)\ |$$

Quantificazione delle risorse (Q_r):

$$(Q_r) = V^{\circ}c\ effettivo / V^{\circ}c\ Potenziale$$

Allegato (integrazione fondo ex art. 15, comma 5 del CCNL 1.4.99)

Nuovi Servizi	Dipendenti coinvolti	Dipendenti dell'Ente	Ir	Ru	Cl	Tcz	Ia	VC effettivo	VC Potenziale		Distribuzione % di VC
I	5	8	1	2	10	15	6,25	81,5	187,50		72%
II	1		10	1	10	2	1,25	26,5	37,50	51,44%	23%
III			1	5	2	3	-	6,0	-		5%
Tot. Dip.	5	8	12	8	22		7,50	113,5	225		100%

Valutazione

Importo del Fondo art. 15 CCNL 1.4.99 - Disponibile - € 35.000,00

Retr. Accesso Media € 4.375,00

% Incremento Fondo $(Ir+Ru+Cl)=$

	Integrazione % su R.A.M.	Servizio I	Servizio II	Servizio III	Totale
>25 - 30	30%				€ 2.187,50
>20 <25	25%		€ 1.093,75		
> 15 <20	20%				
>10 <15	15%	€ 656,25			
>5 <10	10%			€ 437,50	
> 0 <5	5%				
		€ 656,25	€ 1.093,75	€ 437,50	€ -

Allegato: determinazione integrazione Fondo RAS.

Determinazione del controvalore monetario *dell'originario* importo di cui al comma 1, previsto per ciascuna delle funzioni trasferite o delegate dalla Regione all'ente mediante i seguenti criteri ed algoritmi di calcolo:

Complessità di gestione (Cg): A= alta (5) media (3) bassa (1)

Impatto all'esterno (Ie) : A= alto (5) medio (3) basso (1)

Valore della funzione(Vf): (Valore di Cg) +(Valore di Ie)

Integrazione complessiva: (Ic)= (Contributo storico per l' incentivazione della produttività/100)$\sum$ Vf*

2.2 determinazione dell'integrazione per ciascuna singola funzione aggiuntiva :

*(Ic/100)*Vf della funzione*

Allegato – Premio di efficienza.

II) Determinazione della rilevanza (R) e della complessità (C) del contributo dato (K) per ciascun dipendente

$$|K| = |R| \div |C|$$

dove

R = Rilevanza: Alta ___ Media ___ Bassa ___

C= Complessità: Alta ___ Media ___ Bassa ___

III) Determinazione della sommatoria della rilevanza e della complessità del contributo dato:

$$\sum K^1_n = |R| \div |C|$$

IV) Determinazione del valore percentuale del contributo dato da ciascun dipendente :

$$K\% = |R| \div |C| / |\sum K^1_n| * |100|$$

V) Determinazione del controvalore monetario del contributo dato:

$$Ta = |K\%| * |Qr|$$

dove:

a. Ta è il trattamento accessorio da corrispondere al dipendente;

b. Qr è la quota del risparmio effettivamente generato dal contributo dato.

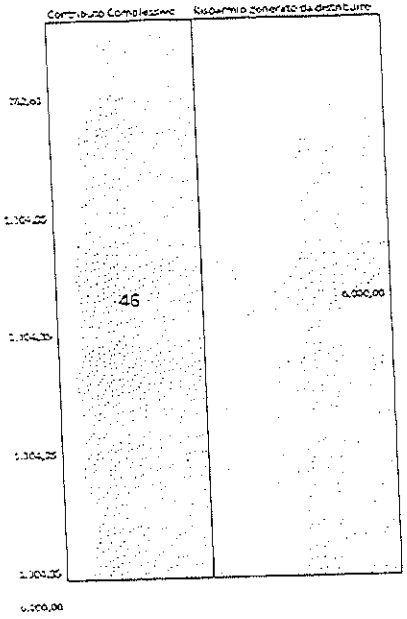
Contributo dato da ciascun dipendente(K)			Dip. 1	% del contributo	Trattamento accessorio dip.	Contributo Complessivo	Risparmio generato da distribuire
Rilevanza (R)	Dati	Complessità (C) Dati	Esito				
Alto		Alto	5	5			
Medio		Medio		0			
Basso		Basso		1			
Totale		1	5	6	13% €	782,63	

Contributo richiesto a ciascun dipendente(K)			Dip. 2				
Rilevanza (R)	Dati	Complessità (C) Dati	Esito				
Alto		5 Alto	5	10			
Medio		Medio		0			
Basso		Basso		0			
Totale		5	5	20	22% €	1.304,35	

Contributo richiesto a ciascun dipendente(K)			Dip. 3				
Rilevanza (R)	Dati	Complessità (C) Dati	Esito				
Alto		5 Alto	5	10			
Medio		Medio		0			
Basso		Basso		0			
Totale		5	5	20	22% €	1.304,35	

Contributo richiesto a ciascun dipendente(K)			Dip. 4				
Rilevanza (R)	Dati	Complessità (C) Dati	Esito				
Alto		5 Alto	5	10			
Medio		Medio		0			
Basso		Basso		0			
Totale		5	5	10	22% €	1.304,35	

Contributo richiesto a ciascun dipendente(K)			Dip. 5				
Rilevanza (R)	Dati	Complessità (C) Dati	Esito				
Alto		5 Alto	5	10			
Medio		Medio		0			
Basso		Basso		0			
Totale		5	5	20	22% €	1.304,35	
					100% €	6.000,00	



Allegato: Sponsorizzazioni

Determinazione del coefficiente unitario (C.U.), determinato dal prodotto dei seguenti fattori:

$6._1$ - fattore (A) riguardante la cat. Giuridica di appartenenza:

- ✓ Cat. D = 1,50;
- ✓ Cat. C = 1,18;
- ✓ Cat. B = 1,12

$6._2$ - fattore (B) riguardante l'incidenza della partecipazione individuale:

- ✓ Massima = 1,00;
- ✓ Media = 0,70;
- ✓ Minima = 0,30;

$6._3$ - fattore (C) riguardante il tempo dedicato:

- ✓ 1% ÷ 25% del tempo lavoro complessivo: 0,25;
- ✓ 26%÷50% del tempo lavoro complessivo: 0,50;
- ✓ 51 ÷ 100% del tempo lavoro complessivo: 1,00

$$CU = |A| * |B| * |C|$$

$$RC_{\text{compenso individuale}} = \sum^{1}_{n} CU / \sum \text{risorse lett.} * CU_{\text{(valore del coefficiente unitario individuale)}}$$

Cat. A		Dati Inserire X	Valori	CU	%	Somma da attribuire	€	3.000,00
D	1,5							
C	1,18	x	1,18					
B	1,12							
Totale			1,18					
Partecipazione B								
Massima	1	x	1	0,295	32%	€		949,06
Media	0,7							
Minima	0,3							
Totale			1					
Tempo dedicato C								
%	0,25		0,25					
D	1,5	x	1,5					
C	1,18							
B	1,12							
Totale			1,5					
Partecipazione B								
Massima	1			0,2625	28%	€		844,50
Media	0,7	x	0,7					
Minima	0,3							
Totale			0,7					
Tempo dedicato C								
%	0,25		0,25					
D	1,5	x	1,5					
C	1,18							
B	1,12							
Totale			1,5					
Partecipazione B								
Massima	1	x	1	0,375	40%	€		1.206,43
Media	0,7							
Minima	0,3							
Totale			1					
Tempo dedicato C								
%	0,25		0,25					

Allegati

Matrice Turnazione

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Tot.
M.	P.	N.	R.																												

M= Mattino Inizio Turno____ Fine Turno_____ P= Pomeriggio Inizio Turno____ Fine Turno_____ N= Notturno Inizio Turno____ Fine Turno_____ R= Riposo

Piano di Efficienza

Unità Organizzativa_____ Servizio_____ Triennio_____/_____/_____/

Ambito di intervento:

Identificazione delle variabili di risparmio

Indicatori e valori ex ante delle variabili di

Descrizione Indicatore	Formula	Valore indicatore

Unità Organizzativa _____	Servizio _____	Triennio ____/____/____/	
risparmio			€ 0,00
			€ 0,00
			€ 0,00

Descrizione delle azioni

Azioni di risparmio programmate

Quantificazione del risparmio programmato

€.0,00

Effetti sullo Standard dei Servizi

Descrizione Indicatore	Formula	Valore Ex Ante	Valori Ex Post	Data
Confronto , se coinvolti servizi all'utenza, sullo standard dei servizi in seguito agli eventuali processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione				

Indicatori e valori Ex Post delle variabili di risparmio

Descrizione Indicatore	Formula	Valore ex ante	Valore ex post	Data
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Risparmio Effettivamente Realizzato

Risorse Umane impiegate e remunerazione assegnata

Dipendenti Coinvolti	Contributo Operativo Richiesto	Rilevanza del Contributo: Alto _ Medio_ Basso_ Complessità del Contributo: Alto _ Medio_ Basso_	Rilevanza % del Contributo	Quota del Compenso Individuale

Valutazione dell'apporto individuale

Dipendenti Coinvolti	Qualità e professionalità dell'apporto Individuale (QI) Alto _ Medio_ Basso_	Apporto Operativo (AO) Alto _ Medio_ Basso_	Risultato= R=(QI*AO)/25	Trattamento accessorio (Tac)= R*Ta

Piano di Razionalizzazione

Unità Organizzativa _____	Servizio _____	Triennio ____/____/____/

Ambito di intervento:

Unità Organizzativa	Servizio	Triennio / /

Situazione attuale

Descrizione Indicatore	Formula	Valore indicatore

Indicatori e valori ex ante

2014	2015	2016

Misure di Razionalizzazione Programmate

Risultati attesi a seguito di razionalizzazione in termini di vantaggi al bilancio (risparmio previsto) e ai cittadini/utenti (invarianza del servizio)

Descrizione Indicatore	Formula	Valore Programmato

Descrizione Indicatore	Formula	Valore indicatore	Data Valore Programmato

Indicatori e valori ex post

Unione dei Comuni _____ **Unità Organizzativa** _____ **Servizio** _____ **Integrazione Fondo art. 15 comma 5 CCNL**

1.4.99

Tipologia Intervento	Si	No	Descrizione Intervento	Risultati Attesi
Ampliamento Servizio				
Nuovo Servizio				

Determinazione Rilevanza dell'Intervento

Variabili	A	M	B	Valore Complessivo (Vc)	Retribuzione accessoria media procapite (Rp)	Incremento percentuale medio-procapite previsto (Ipm)
Importanza Risultati Attesi (Im)				(Im) + (Ra) + (Ia) = (__)	(Rp) = Importo del Fondo art. 15 CCNL 1.4.99/n° totale dipendenti = (____)	Ipm= ____% di (Rp) per valori di (Vc) compresi tra 8 ÷ 15
Rilevanza per gli Utenti (Ru)						Ipm= _____ % di (Rp) per valori di (Vc) compresi tra >3 ÷ 7
Impegno Aggiuntivo Personale (Ia)						

Dipendenti Impegnati

Dipendente	Compito/obiettivo assegnato	Risultato Atteso	Risultato raggiunto	Delta

Quantificazione delle risorse (Qr)

*(Qr) = (Rp * Ipm) * n° dipendenti impegnati = (€ _____)*

Misurazione del Risultato

Indicatori	Descrizione Formula	Risultato Atteso	Risultato raggiunto	Delta

Esito Complessivo

COMUNE DI

Metodologia graduazione Specifiche Responsabilità (art. 7 del C.D.I.A.)

Specifica Responsabilità	Unità Organizzativa	Grado complessità generale									Complessità direzionali organizzative									Rilevanza interna ed esterna									Responsabilità Extracontrattuali									TOTALE	Graduazione Posizioni	Massimo spendibile
		Giuridica			Tecnica			Gestionale			Responsabilità organizzativa			Complessità attività tecnico organizzativa			Strategica			Grado Relazioni esterne			Autonomia decisionale			Grado Relazioni Interne			Civile			Penale			Amministrativo-contabile					
		A	M	B	A	M	B	A	M	B	A	M	B	A	M	B	A	M	B	A	M	B	A	M	B	A	M	B	A	M	B	A	M	B	A	M	B			
																																						€		#DIV/0!
																																						€		#DIV/0!
																																						€		#DIV/0!
																																						€		#DIV/0!
																																						€		#DIV/0!
																																						€		#DIV/0!
																																						€		#DIV/0!
																																						€		#DIV/0!
																																						€		#DIV/0!
																																						€	totale somma indennità	#DIV/0!

Allegati: Standard di Servizio

Titolo:

Rilevazione e Monitoraggio Standard di Servizio

Risultato Atteso:

Individuazione dei servizi e delle attività e/o procedimenti che comportano come output la produzione di un servizio a rilevanza esterna e/o interna. Costruzione di una matrice attività/prodotto/tempi e per ciascuna delle attività di cui al punto precedente: il responsabile del servizio provvederà ad attribuire la tempistica di conclusione, monitorarne e certificarne il rispetto mediante la comunicazione periodica (mensile) al Presidente del Nucleo e al Sindaco e/o Assessore di riferimento. (ES)

Rilevazione e Monitoraggio Standard di Servizio

Unità Organizzativa

Responsabile

Descrizione Attività	Indice di Conformità operativa		Indicatori di conformità temporale (tempo utilizzato/tempo programmato)		Indice di conformità formale		Grado di soddisfazione utenti (interni e/o esterni)
	N° Richieste	N° Evasioni	Programmato	Utilizzato	Irregolarità riscontrate	Controlli effettuati	
Autorizzazioni sosta invalidi							
Autorizzazioni sosta e transito in deroga divieti e limitazioni							
Attività di vigilanza in materia di edilizia e ambiente							
Autorizzazioni trasporti eccezionali							
Autorizzazioni gare sportive							
Rimozione di veicoli abbandonati e veicoli fuori uso							
Consegna di tutti gli elementi necessari alla tutela dell'Ente nelle cause legali relative alle competenze del Servizio							
.....							