

COMUNE DI VILLA SPECIOSA

DIREZIONE DEL PERSONALE

segretario@.....it

Anni 2015-2017

Adunanza del 20.07.2015 / 2014

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

- ✓ Siglato in data 29 / 12 / 2015 /
- ✓ l'organo di revisione in data 28.12.2015 ha certificato l'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo anno sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio;
- ✓ la Giunta comunale con deliberazione n. 69 del 17.12.2015 dichiarata immediatamente esecutiva, ha autorizzato il nuovo Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2015-2017.

In data _____ / _____ / _____ le parti hanno sottoscritto l'allegato **Contratto collettivo decentrato integrativo** del personale dipendente dell'Comune di _____ di _____ per il triennio 2015-2017.

Presidente della Delegazione Trattante Datoriale: _____

COSSA: _____

INDICE

Disposizioni Preliminari.....	5
Art. - 1 - Quadro normativo e contrattuale.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 2 Oggetto e verifiche dell'attuazione del contratto.....	7
Art. 3 Vigenza e sfera di applicazione.....	7
Art. 4 Relazioni Sindacali	9
Art. 5 Protocollo delle Relazioni Sindacali	9
Art. - 6 - Svolgimento delle Trattative.....	11
Art. - 7 - Gestione del rapporto di lavoro.....	11
Art. - 8 - Interpretazione Autentica.....	11
Art. - 9 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali	12
Capo I°	12
Forme di incentivazione e costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.....	12
Art. - 10 - Forme di incentivazione.....	12
Art. - 11 - Criteri generali per la costituzione del Fondo	13
Capo II - criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	13
Art. - 12 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	13
Capo III - Criteri per l'integrazione e ripartizione del Fondo art. 15 comma 2 e comma 5 del CCNL 1.4.99-	14
Art. - 13 - Oneri procedurali per l'integrazione del fondo ex art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.99	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. - 14 - Oneri procedurali per l'integrazione del fondo ex art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.99	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capo IV - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	14
Art. -15- Compensi finalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultato previsti da specifiche disposizioni di legge	18
Art. - 16 - Disciplina integrazione e utilizzo risorse Legge Regionale n° 19/1997	19
Capo V- Premio di Efficienza e Piani di Razionalizzazione	20
Art. -17- Disciplina del premio di efficienza	20
Art. -18- Premi derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione della spesa.....	21
Capo VI - Economie Aggiuntive	22
Art. -19- Compensi derivanti da proventi da sponsorizzazioni art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999	22
Art. -20- Incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI	23
Art. - 21 -Compensi Condoni Edilizi.....	24
Capo VII - Progressioni Economiche	25
Art. - 22 - Principi generali.....	26
Capo VIII - Prestazioni disagiate e per specifiche o particolare responsabilità	1
Art. - 23 - Principi generali	1
Art. - 24 - Indennità di rischio	2
Art. - 25 - Compensi per attività disagiate	3
Art. - 26 - Indennità di maneggio valori.....	3
Art. - 27 - Indennità per Specifiche Responsabilità	4
Art. - 28 - Indennità per particolari responsabilità.....	6
Art. - 29 - Attività svolte in regime di turnazione	6
Art. - 30 - Indennità di Reperibilità.....	7
Capo I - Disposizioni per lavoratori a tempo determinato e parziale.....	8
Art. - 31 - Salario accessorio del personale assunto con contratti flessibili e con contratti a tempo parziale	8
Art. - 32 - Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario del personale turnista o del personale interessato da orari plurisettimanali (o multiperiodali).....	9
Art. - 33 - Lavoro Straordinario	10

Art. -34 - Criteri per l'utilizzo del fondo lavoro straordinario	12
Art. – 35 – Banca delle ore	12
Art. – 36 – Telelavoro.....	13
Art. – 37 – Principi Generali del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.....	13
Art. – 38 – <u>Standard dei Servizi</u>	15
Art. – 39 – Sistemi Premianti.....	16
Art. – 39 Bis – Sistemi Premianti.....	18
Art. – 40 – Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro	21
Art. – 41 – Modalità di gestione delle eccedenze di personale.....	22
Art. – 42 – Istituzione del Comitato Unico di Garanzia	22

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno ____ 2014, alle ore ____ presso la sede del Comune di Lillapecora di _____, si sono riunite:

☐ Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	
2. Componente	
3. Componente	

☐ Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo

☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

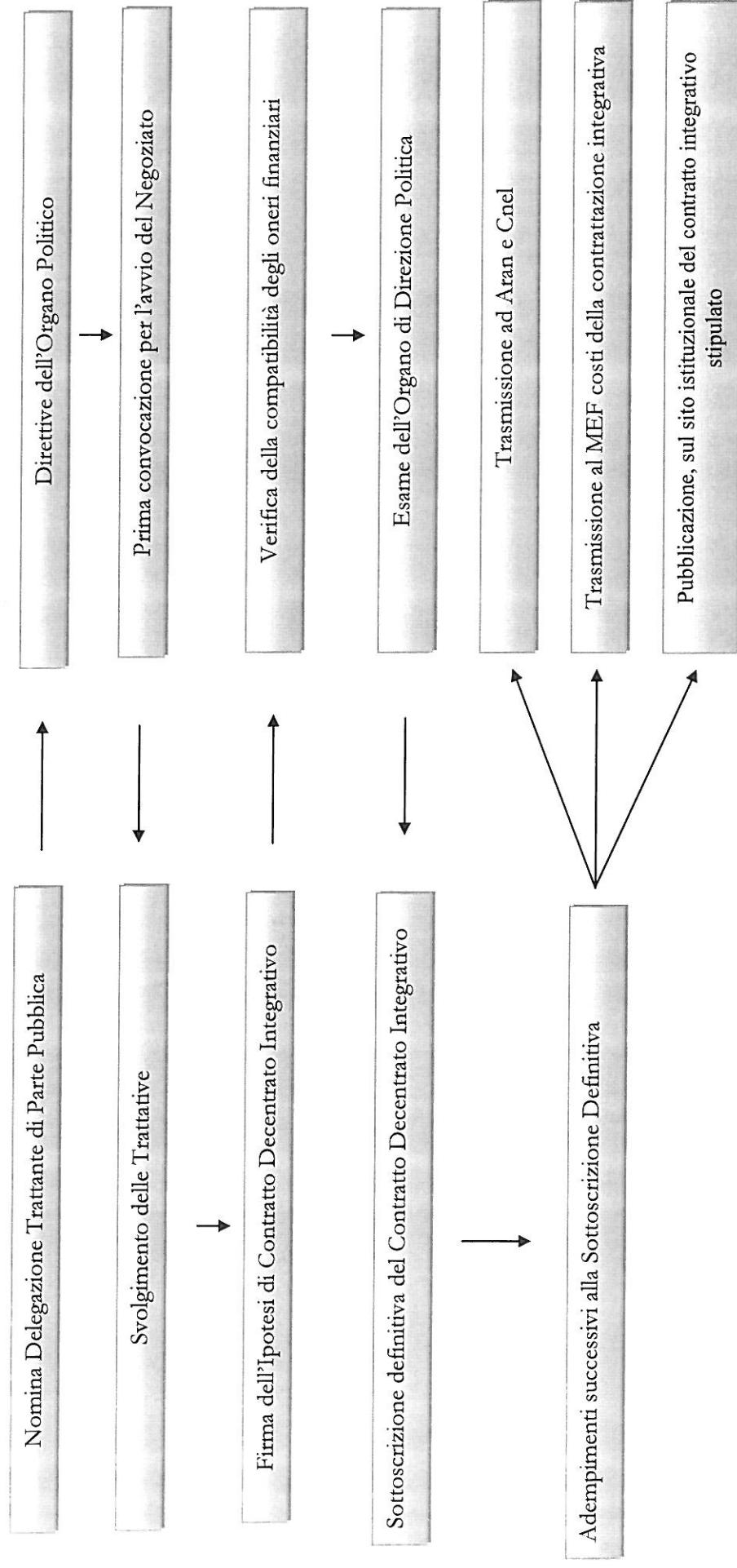
Nome	Cognome

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 alle disposizioni normative. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Procedura per la stipula zione 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. Il Comune di Villasperiosa, 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 Villasperiosa. 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) si applica a tutto il personale - inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con contratto

di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale - dipendente del Comune. Al personale con contratto a tempo determinato assunto in sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto si eroga anche la produttività. Al personale assunto a tempo determinato extra dotazione organica si eroga anche la produttività a condizione che si provveda ad una contestuale integrazione del fondo.

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 2015/2018.

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 Villaspeciosa 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.

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 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 Villaspesiera, 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 Villasperona 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. _____ del 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. Al Comune di *Villapersicore* 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.

TITOLO V°

TRATTAMENTO ECONOMICO 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 *Villapersicore* 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 :
 - a₁) la definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - a₂) il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - a₃) il monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - a₄) la misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
 - a₅) l'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - a₆) 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 qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- i) la ripartizione delle risorse finanziarie 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. 1 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:

a₁) Il Responsabile di Unità Organizzativa predispone un piano di intervento di razionalizzazione o riorganizzazione dei fattori produttivi finalizzato alla generazione di efficienze.

a₂) Una quota, generata dal piano di cui alla lett. a), fino al valore massimo dell'1,2% del monte salari del 1997 del personale esclusa, 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;

a₃) Le risorse di cui alla precedente lett. a₁) 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. a₁).

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 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;

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 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 sfioramento 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 del Comune, di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi che consenta di individuare gli obiettivi che 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 del Comune all'atto del procedimento di costituzione del Fondo;

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:

c) 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

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

Lo sfioramento 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. 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. 92, comma 7 ter 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;
 - 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 dell'art. 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 una 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/i Responsabile/i di Direzione 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:
 - e) 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
 - f) Rispetto del comma 562 art. 1, legge 296/2006 s.m.i. per gli enti non sottoposti alle regole del Patto.

Lo sfioramento 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.

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*, incaricati 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, incaricati 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., il Comune di *Villaspeciosa* 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, incaricati 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, il Comune di Villaspeciosa 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. I₁, 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, 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 patto di stabilità 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 sfioramento 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 onnicomprensivo del loro trattamento economico, non si applica ai Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa, incaricati 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:

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

Lo sfioramento 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.

1. Ai sensi del d.l. 30 settembre 2003, n. 269 il Comune di Villanovese 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, incaricati 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 Dirigente/Responsabile di P.O. dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, assolverà 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, in applicazione della metodologia di valutazione ai fini della progressione economica nell'ultimo triennio. 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 attribuite 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.
6. A parità di punteggio viene assegnato diritto di precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica rivestita, in caso di ulteriore parità sarà privilegiato il dipendente con maggiore anzianità di servizio.
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 predisposizione 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 del Comune. La ripartizione delle risorse da assegnare a ciascuna Unità Organizzativa ai fini della progressione economica è determinata in relazione al sistema parametrico 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.

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

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	$\geq 75\%$ del punteggio attribuibile	$\sum_{3\text{anno}}^{\text{l'anno}}$	$ 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:				Se $Vm = 75$	20
				Se $Vm > 75 \div \leq 85$	40
				Se $Vm > 85 \div \leq 90$	60
				Se $Vm > 90 \div \leq 95$	80
* Conoscenze di tipo operativo generale (la cui base teorica si sviluppa con la scuola dell'obbligo) acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione;				A) Se $Vm \geq 75\%$ accede alla Selezione	
				B) Se $Vm < 75\%$ non accede alla Selezione	
					100
* Contenuti di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;	Media delle valutazioni nell'ultimo triennio	$\geq 75\%$ del punteggio attribuibile	$Vm = \sum_3 V.P.I. + V.P.O. / 3$		
* Problematiche lavorative di tipo semplice;					
* Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti					
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 se attribuita

Requisiti per l'accesso alla selezione ai fini del riconoscimento del beneficio economico				
Criteri	Oggetto	Parametri	Rilevazione del dato	
	Media delle valutazioni nell'ultimo triennio	$\geq 80\%$ del punteggio attribuibile	Σ^3	P.I. + P.O. / 3
Esito Performance				
CATEGORIA "B" - PROGRESSIONI ECONOMICHE IN B2-B3-B4-B5-B6-B7: AREA DELLE PERFORMANCE				
Declaratoria Categoria	Criterio	Parametri	Dato	Esito
Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da : * 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; * Contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi; * Discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili; * Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale. * Relazioni con gli utenti di natura diretta.	Media delle valutazioni nell'ultimo triennio delle	$\geq 80\%$ del punteggio attribuibile	$V_m = \Sigma^3 \left \frac{V.P.I.}{3} + \left \frac{V.P.O.}{3} \right \right / 3$	A) Se $V_m \geq 80\%$ accede alla Selezione
				B) Se $V_m < 80\%$ non accede alla Selezione
				Se $V_m = 80$
				Se $V_m > 80 \div < 85$
				Se $V_m > 85 \div < 90$
				Se $V_m > 90 \div < 95$
				Se $V_m > 95$

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: $P.G. = |\Omega| + |\beta| + |\delta|$

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.

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	
Esito Performance	Oggetto	Parametri	Rilevazione del dato
	Media delle valutazioni nell'ultimo triennio	$\geq 85\%$ del punteggio attribuibile	$\sum^1_3 \mid P.I. \mid + \mid P.O. \mid / 3$
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	$\geq 85\%$ del punteggio attribuibile	$Vm = \sum^1_3 \mid V.P.I. \mid + \mid V.P.O. \mid / 3$
		A) Se $Vm \geq 85\%$ accede alla Selezione	
		B) Se $Vm < 85\%$ non accede alla Selezione	
		Se $Vm = 85$	20
		Se $Vm > 85 \div \leq 90$	40
		Se $Vm > 90 \div \leq 95$	60
		Se $Vm > 95$	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: $P.G. = |\Omega| + |\beta| + |\delta|$

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.

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	Parametri	Esito	Graduatoria	Punteggio Ω
Esito Performance	Media delle valutazioni nell'ultimo triennio	$\geq 90\%$ del punteggio attribuibile				$\sum^1_3 P.I. + P.O. / 3$
CATEGORIA "D" - PROGRESSIONI ECONOMICHE IN D2, D3, D4, D5, D6: AREA DELLE PERFORMANCE						
Declaratoria Categoria	Criterio	Parametri	Dato			
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 delle valutazioni nell'ultimo triennio	$\geq 90\%$ del punteggio attribuibile	$Vm = \sum^1_3 V.P.I. + V.P.O. / 3$	A) Se $Vm \geq 90\%$ accede alla Selezione B) Se $Vm < 90\%$ non accede alla Selezione		

Sc $V_m > 95$

100

CATEGORIA "D" – PROGRESSIONI ECONOMICHE IN D2, D3, D4, D5, D6: 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			Punteggio δ
Max attribuibile 20	Altri corsi di specializzazione attinenti l'attività lavorativa da assegnare proporzionalmente alle ore di formazione		Durata	
			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, opportunamente 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 condizioni 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 Responsabile 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 Responsabile 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.