

**AMMINISTRAZIONE
COMUNALE
DI ORROLI**



<u>NUOVO</u>	<u>CONTRATTO</u>
<u>COLLETTIVO</u>	<u>DECENTRATO</u>
<u>INTEGRATIVO</u>	

AMMINISTRAZIONE COMUNALE DI

VERBALE DI ACCORDO

In data 21 Dicembre 2016

Letto, confermato e sottoscritto

Per la Parte Pubblica:

f.to Atzori Anna Franca

Per la Parte Sindacale

. ____RSU

f.to Trogu Mario Daniele

f.to Serra Pier Giorgio

f.to Mereu Giampaolo

INDICE

DISPOSIZIONI GENERALI

ART 1 AMBITO DI APPLICAZIONE

ART 2 DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE

ART. 3 QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

ART 4 UTILIZZO DELLE RISORSE

ART 5 PRODUTTIVITA' COLLETTIVA DI RISULTATO

ART.6 DETERMINAZIONE DELLA MASSA SALARIALE

ART 7 VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

ART 8 CORRESPONSIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

SERVIZI A PRESTAZIONE INDIVIDUALE

ART 9 INDENNITÀ DI RISCHIO

ART 10 INDENNITÀ DI TURNO,

ART 11 INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

ART 12 INDENNITÀ DI DISAGIO

ART.13 SPECIFICHE RESPONSABILITÀ CATEGORIE B-C-D

- **ART. 17 COMMA SECONDO LETTERA F)**
- **ART. 17 COMMA SECONDO LETTERA I) COME PREVISTO DALL'ART. 36 DEL CCNL 2002-2005**

ART 14 COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ CAT. B-C-D

ART.15 COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PREVISTI DAL D. LGS. 163/2006

INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA DELLA CARRIERA

ART 16 DISPOSIZIONI PRELIMINARI

ART 17 TEMPI E MODALITÀ APPLICATIVE PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE DELLA CARRIERA

NORME FINALI

ART 18 PARI OPPORTUNITÀ

ART 19 LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER LA GARANZIA E IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

DISPOSIZIONI GENERALI

ART 1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato, si applica a tutto il personale non dirigenziale dell'Ente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, a tempo pieno o a part time, ivi compreso il personale comandato o distaccato, salvo clausole speciali per tali tipi di rapporti.

Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato 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.

2. Qualora insorgano controversie la sede unica di interpretazione autentica del contratto o parti di essa è il tavolo negoziale della Delegazione Trattante. All'insorgere di controversie o dubbi interpretativi le parti si incontrano in apposita sessione e definiscono di comune accordo la corretta interpretazione della clausola oggetto d'esame.

L'accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

ART 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione

1. Il presente CCDI ha durata annuale, disciplina altresì per l'anno 2016 le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo a quello di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali.

3. Gli uffici ed i servizi dell'Ente attuano le decisioni delle parti definite in Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

4. Il CCDI di lavoro alla scadenza si proroga tacitamente, qualora non sia intervenuta disdetta scritta da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza. In tal caso le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo decentrato. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri relativi alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività ai sensi dell'art 17 del CCNL del 1.04.1999.

5. E' possibile procedere, in accordo tra le parti ed in qualsiasi momento, alla definizione o rettifica di aspetti contrattuali riconducibili al livello decentrato, con le stesse procedure previste per la stipula del CCDI. In particolare, nel caso in cui siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, le parti si incontreranno al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto e definire eventuali integrazioni attuative.

6. A richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto.

ART 3

Quantificazione delle risorse decentrate

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo *nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.*

3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate e pertanto costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto

b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;

c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;

- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
- f) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

ART 4 UTILIZZO DELLE RISORSE

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa sono utilizzate per:

- a) erogare incentivi legati a effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati;
- b) costituire il fondo per la progressione economica nelle categorie;
- c) costituire il fondo per la corresponsione dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 2002-2005
- e) il pagamento delle indennità di rischio, disagio, turno, reperibilità e maneggio valori secondo le modalità vigenti;
- f) compensare l'esercizio di compiti di particolare responsabilità del personale delle categorie B, C e D ove non siano attribuite funzioni delle posizioni organizzative ;
- h) compensare specifiche responsabilità del personale di categoria B, C, e D derivanti dall'attribuzione di incarico di ufficiale di stato civile, ufficiale elettorale, responsabile dell'ufficio tributi per un importo massimo di 300 euro **annui lordi**.
- h) incentivare le attività e le prestazioni cui sono connesse risorse di legge.

2. Restano acquisite al fondo le risorse attribuite per la progressione orizzontale, in caso di cessazione dal servizio.

3. Per la corrente annualità, tenuto conto che in nessun servizio è stata istituita la turnazione, le risorse decentrate vengono ripartite così come segue:

- a) € compensi destinati alle nuove progressioni economiche all'interno delle categorie;
- b) € 6.149,97 *compensi destinati agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi;*

- c) € 0 compensi per particolari responsabilità (art.17 comma 2 lettera f) CCNL 1/04/1999);
- d) € 0 compensi per specifiche responsabilità (art.36 comma 2 del CCNL 22.01.2004):
- e) € 2.520,00 *compensi per rischio art.37 del CCNL 14.09.2000;*
- f) € 0 compensi per l'indennità maneggio valori -art.36 CCNL 14.09.2000
- g) € 0 compensi per attività disagiate -art.17 CCNL 01.04.1999;
- h) € 0 compensi per l'istituto della reperibilità;
- i) € 20.000,00 compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art.15 comma 1 lettere d) e K) del CCNL 01.04.1999)

Art.5

PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

1. Al fine di incentivare la produttività del lavoro, è istituito un premio di produttività
2. L'istituto è volto a remunerare:
 - a) l'apporto collettivo dei lavoratori al raggiungimento di specifici obiettivi, concordati preventivamente in sede di stesura dei documenti programmatici dell'ente (Produttività collettiva); La produttività collettiva di risultato deve coinvolgere tutti i dipendenti delle diverse strutture in cui è organizzato l'ENTE. Pertanto i Responsabili delle Posizioni comunicano ai dipendenti la prestazione richiesta ai fini della corresponsione del premio individuale di produttività di risultato
 - b) la partecipazione a obiettivi strategici e/o riorganizzativi che elevano il valore aggiunto dell'ente, con aumenti quali/quantitativi del servizio misurati oggettivamente. (Produttività individuale) Detti obiettivi, consistenti in miglioramenti/ampliamenti dei servizi sono programmati annualmente in sede di definizione dei documenti programmatici
3. Le risorse destinate alla produttività di cui ai commi precedenti sono corrisposte a seguito dell'applicazione delle metodologie di valutazione di cui al titolo 3° del regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della G.M n° 82 del 13/11/2013 e successive modifiche e integrazioni

Art. 6

DETERMINAZIONE DELLA MASSA SALARIALE

1. L'ammontare massimo annuo, erogabile a titolo di premio di risultato, è determinato dall'ammontare complessivo delle somme disponibili e attribuite a tutti responsabili di Servizi al fine di poterne disporre a favore del personale assegnato che collabora nell'attuazione degli obiettivi di cui all'articolo precedente.
2. La determinazione e l'assegnazione dei budget ai responsabili di Posizione Organizzativa avviene in base ai seguenti criteri:
 - a) quantificazione del numero dei dipendenti per ogni singola categoria e posizione;
 - b) parametrizzazione stipendiale per categoria tenendo conto dei parametri sotto elencati:

POSIZIONE	PARAMETRO
B1	110.00

B2	110.00
B3	125.00
B4	125.00
B5	130.00
B6	135.00
B7	135.00
C1	140.00
C2	140.00
C3	145.00
C4	145.00
C5	150,00
D1	160.00
D2	160.00
D3	165.00
D4	165.00

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

d) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;

e) ottenuto il valore del punto parametrico base, lo si moltiplica per il totale dei punti parametrici di ogni categoria: da qui l'ammontare per ogni categoria;

f) dopo di che lo si articola in riferimento alla presenza delle singole qualifiche nelle diversi servizi, ottenendo l'ammontare del Budget per servizio;

g) il Budget così definito è assegnato al Responsabile di Posizione Organizzativa sulla base del personale assegnato e può essere modificato in presenza delle seguenti casistiche:

- in occasione di mobilità di personale che contestualmente determina una modificazione degli obiettivi di Settore;
- per le modalità di calcolo non previste nel presente articolo, le parti concordano di definire in successiva sessione sulla base delle esigenze riscontrate.

h) Ogni responsabile ha il potere/ dovere di disporre delle risorse finanziarie assegnate al fine del perseguimento degli obiettivi stabiliti dall'amministrazione negli strumenti di programmazione.

3. Le economie eventualmente realizzate in sede di liquidazione delle produttività annuale da parte di ciascun responsabile andranno ripartite tra i dipendenti che hanno avuto una valutazione ampiamente e significativamente positiva rispetto al restante personale .

ART 7 VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

1. Ai fini della determinazione dell'indennità di risultato inerente la produttività si ricorre ad un sistema permanente che poggia su precisi indicatori e una valutazione periodica e costante.

2. la somma definita annualmente, ai sensi del precedente art 6, ai fini della sua erogazione, è correlata ai risultati ottenuti nella realizzazione degli obiettivi.

A tal fine saranno utilizzati i parametri e le metodologie adottate dall'ente di cui al

regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta n. 82 del 13 /11/2013 e s. m. e i.

Le quote del premio, saranno liquidate in misura percentuale al grado di conseguimento degli obiettivi standard prefissati nei PEG;

Gli obiettivi potranno essere riesaminati ed adeguati alle esigenze dell'Ente, in corso di esercizio con modifiche al PEG;

ART 8 CORRESPONSIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

1 Il premio di risultato relativo alla produttività è corrisposto con liquidazione annuale, previo accertamento del raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di valutazione e sulla base della valutazione effettuata dai diversi responsabili di servizio titolari di Posizione Organizzativa;

2. La valutazione è comunicata secondo le procedure di conciliazione di cui all'art. 30. del regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi;

3 Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati

4. La valutazione oltre a dar luogo alla corresponsione del premio di produttività costituisce formale riconoscimento , dal punto di vista giuridico professionale ,della prestazione resa. Pertanto la relazione di cui allo schema allegato al presente accordo, redatta utilizzando i criteri del sistema permanente di valutazione già in vigore presso l'ente, dovrà essere acclusa al fascicolo personale dei dipendenti e sarà considerata titolo valido ai fini della progressione della carriera.

SERVIZI A PRESTAZIONE INDIVIDUALE

Art 9 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 al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL -art.37 CCNL 14.09.2000 e art.41 CCNL 22.01.2004- in € 30,00 .

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

1) Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi ecc.;

2) Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore complessi e a conduzione altamente rischiosa;

3) Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzatura e strumenti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti;

4) Esposizioni a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura;

5) Esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;

6) Esposizione a rischi di lesione, traumi, malattie ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti compresa la movimentazione manuale di carichi;

ART 10 Indennità di turno,

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.
3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
5. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - o turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)
 - o turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)
 - o turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).
6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
7. 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 11

Indennità di reperibilità

1. L'istituto della reperibilità consiste nel porre a disposizione di un servizio dell'Ente un determinato contingente di personale, che resta disponibile presso il proprio domicilio, in modo da garantire la possibilità di intervento nel posto di lavoro assegnato, nell'arco di trenta minuti, su chiamata telefonica.
2. Il Responsabile dell'Area interessata stabilisce i turni di reperibilità, su base mensile, con l'indicazione dei dipendenti tenuti ad effettuarla.

Art 12

Indennità di disagio

Al personale collocato nelle categorie A, B ,C, che nello svolgimento della propria attività opera prevalentemente in condizioni **particolarmente** disagiate è riconosciuta una indennità di disagio.

La corresponsione di tale indennità è dovuta:
in presenza di una delle sotto elencate condizioni di lavoro disagiate:

- articolazione dell'orario di lavoro spezzato;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, con orari significativamente diversi da quelli degli altri dipendenti;

Le condizioni devono essere intense e continuative nonché differenziate rispetto a quelle di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. L'indennità di disagio non potrà essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale, pertanto, l'importo dell'indennità deve essere proporzionalmente ridotta qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc)

- Non è cumulabile con altre indennità corrisposte allo stesso titolo;
- E' esclusa la corresponsione dell'indennità correlata al possesso di un profilo o alla appartenenza ad una categoria professionale.

ART.13

Specifiche responsabilità categorie B-C-D

Art. 17 lett.f) del CCNL dell'1/4/1999

Al personale collocato o incaricato in posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità individuate secondo la presente disciplina è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 17, lett. f), del CCNL 1.04.1999.

Il personale appartenente alle categorie B, C e D beneficiario dell'indennità di cui al presente articolo viene individuato sulla base dei criteri di seguito indicati, debitamente differenziati per categoria:

- a) Direzione e coordinamento di unità operativa semplice o complessa o di squadre di operai o di gruppi di lavoro appositamente individuati;
- b) Responsabilità di "procedimento complesso" ai sensi della legge 241/1990;
- c) Incarichi formalmente affidati dai titolari di posizione organizzativa, che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato;
- d) Sostituzione del titolare di posizione organizzativa;

I compensi per l'indennità derivanti da specifiche responsabilità per la categoria B e C, e per il personale della categoria D non compreso nella disciplina delle posizioni organizzative, sono erogati mensilmente in 12/12mi e non sono cumulabili con altre indennità.

La valutazione del compenso di cui trattasi, deve essere effettuata in base al grado e alla tipologia di responsabilità, e sulla scorta della valutazione graduare tra il minimo ed il massimo previsto per categoria .

ART. 14

Compensi per specifiche responsabilità del personale di categoria B- C - D (art. 17 comma 2 lett. i, CCNL 01.04.99)

Al personale collocato o incaricato in posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità individuate secondo la disciplina introdotta dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 17, lett. i), del CCNL 1.04.1999 nella misura massima di 300 euro.

Il personale appartenente alle categorie B, C e D beneficiario dell'indennità di cui sopra viene individuato sulla base dei criteri di seguito riportati :

Responsabilità derivanti dalle qualifiche di :

- Ufficiale di stato civile e anagrafe
- Ufficiale elettorale

Responsabilità derivante dai compiti di responsabilità eventualmente affidati agli:

- Archivistici informatici
- Agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico
- Ai formatori professionali;

per Compensare

- Le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- Le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

In tutte le fattispecie sopra indicate è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione a seconda delle competenze stabilite per legge).

Non compete agli incaricati di posizione organizzativa.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità di responsabilità.

ART. 15

COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PREVISTI DALL'ART. 93 COMMA 7 BIS DEL D.LGS. 12/04/2006 N. 163 E S.M.I.

Le risorse ex art. 5, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999 sono finalizzate, secondo specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.

Rientrano in questa fattispecie i compensi legati all'attività di progettazione interna (ex art. 92, commi 5 e 6, del D.Lgs. n. 163/2006), che vengono erogati ai dipendenti incaricati ed ai loro collaboratori, per le attività inerenti alle opere affidate o disposte fino al 17/08/2014, sulla base dei criteri previsti nell'apposito Regolamento Comunale, approvato con delibera G.C. n. 82 del 13.11.2013.

Dal 18/08/2014 è, infatti, entrata in vigore la L. n. 114/2014, di conversione del D.L. n. 90/2014 che ha abrogato gli incentivi per la progettazione di cui ai commi 5 e 6 dell'art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006 (art. 13), introducendo una nuova disciplina in materia denominata "fondi per la progettazione e l'innovazione" (art. 13-bis).

La nuova disciplina prevede che l'80% del fondo per la progettazione e l'innovazione, costituito da una somma non superiore al 2% dell'importo a base d'asta di ciascuna opera, venga ripartito, per ciascuna opera o lavoro, tra i dipendenti interessati (responsabile del procedimento e incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori) con i criteri e le modalità previsti in sede di contrattazione decentrata e adottati nell'apposito regolamento comunale; gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione.

Pertanto, per gli incarichi relativi alla progettazione di opere affidati o disposti successivamente al 18/08/2014 vengono di seguito definiti i criteri e le modalità per

la ripartizione, per ciascuna opera o lavoro, della quota di fondo per la progettazione e l'innovazione da destinare ai dipendenti interessati.

Ripartizione dell'incentivo:

La quota di fondo destinata alle prestazioni per la progettazione interna viene ripartita tra i dipendenti interessati, per ciascuna opera o lavoro, come segue:

- a) 30% al responsabile unico del procedimento,
- b) 40% al tecnico o ai tecnici che, in qualità di progettisti titolari formali dell'incarico, assumono la responsabilità professionale del progetto firmando i relativi elaborati – (10% progettazione preliminare, 10 % progettazione definitiva, 20% progettazione esecutiva) di cui max 35% per il collaboratore in ciascuna fase di progettazione ;
- c) 10% al personale incaricato della direzione lavori, di cui max 30% per collaboratore
- d) 10% al personale incaricato delle operazioni di collaudo tecnico-amministrativo o della certificazione di regolare esecuzione – di cui max 15% per collaboratore;
- e) 10% Responsabile sicurezza in fase di progettazione/esecuzione di cui max 30 % per collaboratore.

Qualora il responsabile del procedimento coincida con il progettista, il direttore dei lavori o il coordinatore per la sicurezza, le singole quote di competenza sono cumulate.

Qualora alcune funzioni, parti o livelli di progettazione vengano affidati all'esterno, l'importo dell'incentivo verrà ridotto proporzionalmente in ragione delle attività svolte all'interno dell'ente.

La quota dell'incentivo non corrisposta al personale interno costituisce economia di spesa.

Modalità di corresponsabile dell'incentivo:

Tenuto conto delle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere, con particolare riferimento a quelle effettivamente assunte e non rientranti nella qualifica funzionale ricoperta, della complessità delle opere, escludendo le attività manutentive, nonché dell'effettivo rispetto, in fase di realizzazione dell'opera, dei tempi e dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo la corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente/responsabile, previo accertamento positivo dell'attività svolta dal dipendente interessato.

Gli incentivi corrisposti nell'anno non possono in ogni caso superare il 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.

INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA DELLA CARRIERA

ART. 16 Disposizioni preliminari

1. Le parti riconoscono la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori, promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze dell'ente
2. L'Istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art.23 del D.Lgs 150/2009;

ART 17

Tempi e modalità applicative per la progressione orizzontale della carriera

1. La progressione economica si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici, limitatamente alla posizione economica successiva, secondo la disciplina dell'art. 13 del CCNL sull'ordinamento professionale.

2. La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel limite delle risorse messe a disposizione annualmente dall' amministrazione entro il limite massimo della quota disponibile nella parte stabile del fondo .

3. Fermo restando la disponibilità delle risorse il Responsabile di Posizione Organizzativa è tenuto a garantire l'accesso alle selezioni di progressione economica a tutto il personale in possesso dei requisiti per l'ammissione.

4. La decorrenza economica giuridica delle progressioni orizzontali è fissata il 1 gennaio di ogni anno in cui si effettua la valutazione;

5. I criteri di accesso alla progressione economica ed al relativo reinquadramento sono le seguenti :

A. La progressione economica deve avvenire nel rispetto dei sistemi di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale nel periodo annuale di riferimento, rapportati anche alla categoria di inquadramento.

B. Essa ha effetto dal 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la valutazione;

C. Ai sensi dell'art 23 del D.Lgs n.150/2009 è riservata "ad una quota limitata di dipendenti"

D. Non è possibile prevedere più progressioni economiche nello stesso anno;

E. La valutazione ai fini della progressione spetta ai responsabili di P.O. che dovranno esercitarla nel rispetto della procedura indicata in sede di contrattazione decentrata;

F. I requisiti di accesso al meccanismo delle progressioni orizzontali sono i seguenti:

a) Aver espletato attività lavorativa nell'anno per almeno 180 giorni lavorativi;

b) Possesso del requisito della anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento;

c) Non aver ricevuto nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione una sanzione disciplinare

pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente.

6. All' attribuzione della progressione economica si procederà a seguito di pubblicazione di apposito Bando di selezione a firma di ciascun responsabile di Posizione Organizzativa rivolto a tutto il personale assegnato. Ciascun Responsabile dovrà utilizzare lo schema di bando predisposto in modo uniforme per tutti i servizi dal responsabile della posizione organizzativa " Servizio Amministrativo" nel quale verranno stabiliti i criteri e le modalità di selezione per categoria per tutto il personale in servizio.

7. Sulla scorta della valutazione effettuata dai singoli Responsabili, la commissione composta da tutti i responsabili di posizione organizzativa e presieduta dal Segretario Comunale procederà alla stesura della graduatoria finale e alla nomina dei vincitori della selezione. All'approvazione della graduatoria provvederà il responsabile del servizio amministrativo.

8. Le parti concordano che ai fini della progressione economica si utilizza la metodologia permanente per la valutazione delle prestazioni e dei risultati di cui **all'allegato 1**.

Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'art.9, commi 1 e 21 del D.L 78/2010 (convertito in legge n.1227/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

NORME FINALI

ART 18 Pari opportunità

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.

ART 19

Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di Lavoro

Per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili si dovrà dare piena attuazione alla normativa vigente.

METODOLOGIE

ALLEGATO 1 CRITERI PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

CATEGORIA «A»

Sono impiegati gli elementi di valutazione sviluppati per la progressione interna afferente alla prima e seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie «B» e «C», opportunamente ed idoneamente semplificati

CATEGORIE «B» e «C»

B1 B3(*) C1: *Trattamento Tabellare Iniziale di categoria e di posizione infracategoriale*

B2 B4(*) C2: *Prima Posizione Economica Successiva*

- Esperienza acquisita
- . risultati conseguiti
- . prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento
- . impegno profuso
- . qualità della prestazione individuale resa

B3 B5(*) C3: *Seconda Posizione Economica Successiva*

1. risultati conseguiti
2. prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento
3. impegno profuso
4. qualità della prestazione individuale resa

B4 B7(*) C5: *Terza ed Ultima Posizione Economica Successiva*

Sono impiegati gli elementi valutativi di cui sopra, articolati con riferimento alla categoria «D»

**POSSIBILITÀ DI
VALUTAZIONE
DIFFERENZIATA**

CATEGORIA «D»

D1 D3(*): *Trattamento Tabellare Iniziale di categoria e di posizione infracategoriale*

D2 D4(*): *Prima Posizione Economica Successiva*

D3 D6(*): *Seconda ed Ultima Posizione Economica*

**POSSIBILITÀ DI
VALUTAZIONE
DIFFERENZIATA**

1. **impegno profuso**
2. **qualità della prestazione individuale resa**

Diverso grado di impegno accordato e di qualità delle prestazioni rese, con specifico riguardo ai rapporti con l'utenza

3. **risultati conseguiti**

- *Grado di coinvolgimento nei processi*
- *Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi*
- *Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità*
- *Capacità d'iniziativa personale*

4. **prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento**

- *Capacità d'iniziativa personale*
- *Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative della organizzazione del lavoro*

(*) artt. 13, comma 1, e 12, comma 3, del CCNL 31.03.99

Le parti stabiliscono che la metodica valutativa degli elementi caratterizzanti le posizioni economiche delle categorie, deve fondarsi sull'utilizzo della facoltà d'apprezzamento disgiunto di cui all'art. 5, comma 2, lett. d, del CCNL e sull'impiego di un sistema numerico inteso a rassegnare, in corrispondenza di ciascuno dei parametri di apprezzamento, uno specifico valore quantitativo nell'ambito di un complessivo *plafond* di punteggio conseguibile stabilito in 100 punti; pertanto, dato il **valore massimo globale** di progressione pari a 100, a ciascun elemento valutativo è attribuito un **valore massimo parziale**, opportunamente articolato sui diversi parametri di apprezzamento.

Ritenuto pertanto che la medesima metodica valutativa debba consentire la facoltà di apprezzamento disgiunto, e che tale risultato è perseguibile attraverso la diversa articolazione del **valore massimo parziale**, che verrà determinato:

- sulla scorta di considerazioni di portata generale che, ponderando indistintamente ogni posizione soggetta ad apprezzamento, costituisce sistema permanente, indifferenziato e generale per tutte le posizioni interessate alla progressione (**valutazione comune**);
- sulla base di considerazioni che, viceversa, attengono, eminentemente, al peso che gli elementi valutativi possono addurre in funzione del ruolo rivestito e della posizione che quest'ultimo assume nel contesto funzionale dell'ente, secondo un sistema differenziato e specifico per posizione o profilo ricoperti (**valutazione differenziata**),

Le parti stabiliscono che la metodologia di valutazione è articolata sugli elementi e sui parametri appresso indicati e secondo l'incidenza a fianco di ciascuno indicata:

CATEGORIA «A» - Valutazione Comune

Elementi di valutazione	Parametri di apprezzamento	Incidenza %
Esperienza acquisita	• valutazione attività prestata opportunamente differenziata in relazione all'attinenza delle mansioni e al comparto contrattuale	30
Qualità della prestazione individuale resa	• Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni • Capacità di adattamento operativo nell'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi • Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo • Capacità di iniziativa organizzativa e propositiva volta al soluzione dei problemi	35
Risultati conseguiti	• Grado di polivalenza funzionale nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza • Abilità di sviluppare un clima ambientale favorevole alla produzione • Capacità di sviluppare leadership di gruppo finalizzata al migliore assolvimento delle funzioni affidate	35

CATEGORIE «B» e «C»

B2 B4(*) C2: Prima Posizione Economica Successiva – Valutazione Comune

Elementi di valutazione	Parametri di apprezzamento	Incidenza %
Esperienza acquisita	Valutazione dell'attività prestata opportunamente differenziata in relazione all'attinenza delle mansioni e al comparto contrattuale Punti da 0 a 20	20
Risultati conseguiti	- capacità di fronteggiare le criticità - assiduità del livello prestazionale - abilità di favorire il clima produttivo - polivalenza funzionale Punti da 0 a 5 Punti da 0 a 5 Punti da 0 a 5 Punti da 0 a 5	20
Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	- capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute - abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di adibizione Punti da 0 a 10 Punti da 0 a 10	20
Impegno profuso	grado di impegnatività espresso nello assolvimento funzionale anche in relazione alla qualità dei rapporti con l'utenza interna ed esterna Punti da 0 a 20	20
Qualità della prestazione individuale resa	livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale anche in relazione alla qualità dei rapporti con l'utenza interna ed esterna Punti da 0 a 20	20

B3 B5(*) C3: Seconda Posizione Economica Successiva - Valutazione Comune

Elementi di valutazione	Parametri di apprezzamento	Incidenza %
Risultati conseguiti	- capacità di fronteggiamento delle criticità - assiduità del livello prestazionale - abilità di favorire il clima produttivo - polivalenza funzionale Punti da 0 a 10 Punti da 0 a 10 Punti da 0 a 10 Punti da 0 a 10	40
Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	- capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute - abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio Punti da 0 a 10 Punti da 0 a 10	20
Impegno profuso	grado di impegnatività espresso nello assolvimento funzionale anche in relazione alla qualità dei rapporti con l'utenza interna ed esterna Punti da 0 a 20	20
Qualità della prestazione individuale resa	livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale anche in relazione alla qualità dei rapporti con l'utenza interna ed esterna Punti da 0 a 20	20

B7(*) C5: Ultima Posizione Economica Successiva - Possibilità di valutazione differenziata

Elementi di valutazione	Parametri di apprezzamento	Incidenza %
Risultati conseguiti	- Grado di coinvolgimento nei processi Punti da 0 a 10 - Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi Punti da 0 a 10 - Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità Punti da 0 a 10 - Capacità d'iniziativa personale Punti da 0 a 10	40
Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	- capacità di iniziativa personale Punti da 0 a 10 - capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative della organizzazione del lavoro Punti da 0 a 10	20
Impegno profuso	grado di impegnatività espresso nello assolvimento funzionale Punti da 0 a 20	20
Qualità della prestazione individuale resa	livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale Punti da 0 a 20	20

CATEGORIA «D» - Possibilità di valutazione differenziata**D2 D4(*)**: Prima Posizione Economica Successiva**D3 D5(*)**: Seconda ed Ultima Posizione Economica

Elementi di valutazione	Parametri di apprezzamento	Incidenza %
Risultati conseguiti	- Grado di coinvolgimento nei processi Punti da 0 a 10 - Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi Punti da 0 a 10 - Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità Punti da 0 a 10 - Capacità d'iniziativa personale Punti da 0 a 10	40
Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	- capacità di iniziativa personale Punti da 0 a 10 - capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative della organizzazione del lavoro Punti da 0 a 10	20
Impegno profuso	grado di impegnatività espresso nello assolvimento funzionale Punti da 0 a 20	20
Qualità della prestazione individuale resa	livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale Punti da 0 a 20	20

Le parti stabiliscono che la valutazione è effettuata, dal Segretario Comunale per i titolari di posizione organizzativa formalmente individuati e dal Responsabile di posizione organizzativa per il personale funzionalmente assegnato secondo quanto stabilito dagli strumenti di organizzazione dell'Ente.

Le parti concordano che le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:

- verrà pubblicato entro il 30 Marzo un avviso pubblico nel quale saranno indicati la data entro la quale deve essere presentata la domanda e la documentazione necessaria;
- l'esame della documentazione e la valutazione saranno effettuate entro _20_ giorni successivi alla data di scadenza di presentazione della documentazione, dal Segretario Comunale per i titolari di posizione organizzativa e dai Responsabili di posizione organizzativa per il personale a ciascuno assegnate;
- la graduatoria unica verrà stilata dalla commissione composta da tutti i responsabili di posizione e presieduta dal Segretario comunale e saranno rese pubbliche mediante affissione all'albo pretorio, a seguito di approvazione a cura del responsabile del Servizio Amministrativo e personale, comunicazione nella bacheca sindacale e comunicazione personale;
- ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura interessata;
- entro 10 giorni dalla pubblicazione e dalla comunicazione personale il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso;
- La Commissione composta dal Segretario Comunale e i Responsabili di Posizione avrà 10 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.