STRALCIO
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
SUI CRITERI DI ASSEGNAZIONE
DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Articolo 13. Criteri di destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri generali:

➢ **Compensi per trattamenti economici accessori (indennità);**

alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori.

➢ **Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)**

al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate risorse decentrate che stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. n. 78/2010 potranno essere erogate agli aventi diritto, nell'ambito della disponibilità dell'attuale fondo storico, qualora consentito da vigenti norme di legge.

➢ **Indennità di comparto**

al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente;

➢ **Posizioni Organizzative**

all'alimentazione di detto istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato a beneficio dei titolari delle posizioni organizzative costituite dal competente organo dell'amministrazione in relazione alla pesatura di ciascuna posizione istituita e secondo le effettive esigenze di utilizzo dell'istituto motivatamente declinate dagli organi dirigenziali.

➢ **Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi performance)**

al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione di un effettivo sistema meritocratico, finalizzate all'erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, limitata quantità di destinatari dei premi per il raggiungimento degli obiettivi di struttura, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite anche a seguito di incarichi di responsabilità.

Art. 14. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità);

1. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

I. Indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente;
- è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004);
- compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.
- Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:
- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.
- Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa.
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

2. L'individuazione delle attività cui adibire i dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sono quelle relative al Servizio Manutenzioni.
3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

II. Indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, come custodia di denaro o altri valori che assumano valore monetario, come assegni, buoni pasto, voucher, complessivamente non inferiori ad € 2.000,00 annuali, con connesso rischio di incorrere nella responsabilità patrimoniale per perdita degli stessi e risponda di tale maneggio.
2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico, servizio economato, servizio polizia municipale, servizio discarica inerti, servizio contratti).
3. L'indennità è calcolata e liquidata a consuntivo con cadenza annuale a cura del Servizio del Personale, fermo restando che compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate, sulla base di apposita certificazione che dovrà essere rilasciata dal Dirigente del settore competente.

4. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliere ed un massimo di €. 1,55 ed è graduata in relazione ai seguenti valori annui:

Valori annui maneggiati	**Importo indennità**
• fino ad € 1.999,00	€ 0,00
• da € 2.000,00 a € 5.500,00	€ 0,52
• da € 5.501,00 a € 13.000,00	€ 0,75
• da € 13.001,00 a € 26.000,00	€ 1,00
• da € 26.001,00 a € 40.000,00	€ 1,25
• oltre 40.000,00	€ 1,55

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

III. Indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- quantificata in Euro 20,66 lordi per 24 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (Euro 41,32) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
- se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.
- Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
- Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

2. L'indennità è calcolata e liquidata a consuntivo con cadenza quadrimestrale a cura del Servizio del Personale, sulla base di apposita certificazione che dovrà essere rilasciata dal Dirigente del Servizio competente.

IV. Indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:

a) 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 avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente:
b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
c) 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 compreso tra le 22 e le 6 del mattino;

d) 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:
- 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);
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c):
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

2. L'indennità è calcolata e liquidata a consuntivo con cadenza quadrimestrale a cura del Servizio del Personale, sulla base di apposita certificazione che dovrà essere rilasciata dal Comandante di Polizia Municipale.
3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 15 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

V. Indennità per specifiche responsabilità – Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7 c. 1 del CCNL del 9/5/06, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL del 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.
2. Tenuto conto della collocazione delle figure interessate nell'organigramma funzionale istituzionale del Comune, delle funzioni loro attribuite dal vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e delle declaratorie dell'allegato "A" al CCNL 31/03/1999, si individuano i seguenti criteri e importi massimi per categoria:

➢ **Specifiche responsabilità affidate al personale della CATEGORIA D**	Indennità lorda annua massima
• Responsabilità di preposizione ad una struttura organizzativa formalizzata (Servizio) • Responsabilità per incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi • Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione o richiedenti l'iscrizione ad un albo professionale • Responsabilità di procedimento tecnico/amministrativo di particolare rilievo e/o più elevato grado di complessità • Responsabilità per funzioni di coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore e/o per conduzione e/o coordinamento gruppi di lavoro • Responsabilità conseguente all'affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi • Responsabilità di sistemi relazionali complessi e/o preposizione a strutture di supporto • Responsabilità di elaborazione pareri, eventualmente anche con effetti esterni	€ 2.500,00 se riferita ad almeno 5 tipologie di responsabilità € 2.000,00 se riferita ad almeno 3 tipologie di responsabilità € 1.800,00 se riferita ad almeno 2 tipologie di responsabilità

• Responsabilità da apposizione di pareri in supporto diretto al Dirigente	
➢ **Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle CATEGORIE B e C**	Indennità lorda annua massima
• Responsabilità di gestione di unità organizzative semplici (Ufficio); • Responsabilità per conduzione e/o coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore • Responsabilità conseguente all'affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi • Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse • Responsabilità di attività quando non ricorrano le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori • Responsabilità da apposizione di pareri in supporto diretto al Dirigente	€ 1.300,00 se riferita ad almeno 3 tipologie di responsabilità € 1.200,00 se riferita ad almeno 2 tipologie di responsabilità € 1.000,00 se riferita ad almeno 1 tipologia di responsabilità

3. Gli importi delle predette indennità sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. L'indennità, se spettante, è corrisposta al personale part-time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i dirigenti, tuttavia, valutano a consuntivo la spettanza, intera o parziale, in ragione mensile, in considerazione del fatto che le assenza rilevanti non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.
4. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale dei dirigenti di settore, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente, assumendo il valore riportato nella precedente tabella in corrispondenza del numero delle fattispecie di responsabilità indicate, preventivamente conferite.
5. Per l'anno 2014, detti provvedimenti devono essere emanati tassativamente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato e dovranno essere ivi specificati compiti e funzioni per i quali viene assegnata la responsabilità, con indicazione del corrispondente importo spettante.
6. Relativamente all'anno 2013, i dirigenti potranno riconoscere a consuntivo, applicando le regole contenute nel presente articolo, l'indennità per assunzione di responsabilità sulla base degli incarichi conferiti e/o di fatto espletati.
7. L'erogazione del valore indennitario è effettuata a consuntivo dell'esercizio con provvedimento motivato del Dirigente. L'importo dell'indennità è decurtato nel caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 15 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

VI. Indennità per specifiche responsabilità - Art. 17 c. 2 lett. i) CCNL 01/04/1999

1. Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, d'anagrafe, elettorale tributi, archivisti informatici, è riconosciuto un compenso annuale di € 300,00 annui lordi, cumulabile con l'indennità prevista alla lettera f) della succitata normativa ma fino all'importo massimo correlato all'indennità di valore economico più elevato per categoria tra quelle indicate nel precedente articolo.
2. La presente indennità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili.
3. L'importo dell'indennità è decurtato nel caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
4. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.
5. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Articolo 15. Criteri integrativi di valutazione per le progressioni orizzontaliù

1. Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale all'interno della categoria di inquadramento e viene conseguita attraverso una selezione tra il personale appartenente alle categorie stesse tenuto conto:

a) dell'art. 5 dell'ordinamento professionale;
b) del sistema di classificazione articolato in quattro categorie denominate rispettivamente A, B, C, D, come stabilito dal C.C.N.L.;
c) delle modifiche ed integrazioni apportate con il presente articolo che sostituiscono i precedenti criteri utilizzati in attuazione della deliberazione di Giunta Comunale n° 272 del 10/09/2001, concernente la presa d'atto dell'accordo decentrato intervenuto in ordine all'attuazione del suddetto istituto contrattuale, come modificato dall'art. 17 del CCDI sottoscritto in data 02/02/2006 tra la Parte Pubblica e le OO. SS., in attuazione della deliberazione di Giunta Comunale n° 312 del 04/11/2009.

2. Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:

a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
   - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
   - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
   - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
   - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
c) con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004.non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
d) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 per ogni categoria del personale e in particolare:
   - per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le

RSU

progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;

- per i passaggi alla 2^ posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
- per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;

· grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;

· iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

3. Posto che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione (art. 23 d. lgs. 150/2009).
4. Posto che le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza), delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.
5. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
   a) la valutazione delle competenze professionali e dei risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente è pertanto quella risultante dalle schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi (allegato C al Regolamento per la gestione della performance approvato dall'Unione dei Comuni, in ossequio alle innovazioni introdotte dal D.lgs. n. 150/2009, con deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci n. 48 del 07.11.2011). La valutazione è completata dall'attribuzione dei punteggi per titoli professionali e di servizio, secondo gli schemi allegati, diversi per ogni categoria.
   b) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di almeno trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
   c) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali di cui al successivo art.15.
   d) per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
   e) le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti pari al 33% di quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente;

f) nel caso in cui i dipendenti aventi i requisiti per partecipare alla selezione risultino nell'anno in numero inferiore alla percentuale convenuta, nell'anno successivo saranno destinate per la progressione orizzontale maggiori risorse in modo da compensare il minor stanziamento dell'anno precedente;.
g) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 70/100 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio;
h) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
i) le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

6. Il procedimento di definizione delle graduatorie per ciascun passaggio di percorso di progressione economica orizzontale spetta al settore competente per gli affari del personale. A tal fine il servizio competente predisporrà prioritariamente un apposito bando interno al fine di informare i dipendenti interessati dell'avvio della procedura e della possibilità di presentare eventuali documentazioni o titoli in loro possesso, non presenti nei fascicoli personali, ritenuti utili per la determinazione del punteggio dei titoli di servizio o professionali, assegnando il termine di cinque giorni per la relativa presentazione. Il Dirigente del Settore fa predisporre e intestare dal Servizio del Personale le schede per tutti i dipendenti, come indicate nel presente disciplinare, e le trasmette, unitamente ai documenti inseriti nei fascicoli personali e a quelli eventualmente presentati dai dipendenti, agli altri Capi Settore competenti per la valutazione individuale. Questi li restituiranno entro il termine di cinque giorni al responsabile del servizio competente per gli affari del personale, per la predisposizione della relativa graduatoria, che è approvata con provvedimento del Dirigente Capo Settore del Personale.
7. Si ritiene, in via prudenziale, di assumere la posizione espressa a più riprese dalla Corte dei Conti, sezione regionale di controllo della Lombardia, che considera le progressioni orizzontali comprese nelle "progressioni di carriera comunque denominate", che, in applicazione dell'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010, producono nel triennio 2011 – 2013 effetti esclusivamente giuridici e non economici, oppure ritenga che le stesse progressioni siano egualmente precluse per il medesimo triennio dal disposto del comma 1, dello stesso art. 9, che prevede che il trattamento economico ordinariamente spettante, compreso quello accessorio, nel periodo indicato non possa superare quello del 2010, oltre, ovviamente a non destinare per il 2011 alcuna risorsa per l'applicazione dell'istituto in parola, conviene di corrispondere il trattamento economico relativo alla progressione orizzontale di cui al presente articolo con decorrenza 1° gennaio 2014.

Articolo 16. Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale

1. le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.
2. L'attribuzione al personale del compenso premiale è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali – quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.
3. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
4. Nel rinviare integralmente a quanto disciplinato dagli artt. 5 e seguenti del Regolamento per la Gestione del Ciclo della Performance approvato dall'Unione del Logudoro in ordine alla definizione, monitoraggio e misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei relativi indicatori, se ne riportano di seguito gli aspetti piu' salienti ai fini di facilitare le scelte demandate in materia alla contrattazione decentrata.

5. La valutazione della performance avviene attraverso un sistema integrato di valutazione delle performance dei dirigenti, delle posizioni organizzative/alte professionalità e del personale non dirigente ed ha ad oggetto la performance organizzativa ed individuale, attraverso la fissazione di obiettivi, ed i comportamenti organizzativi e/o professionali.
6. Sono definiti ed assegnati, nell'ambito del Piano della Performance:

a) **obiettivi di struttura** ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa ***(allegato A al Regolamento performance)***;

b) **obiettivi di risultato** ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale ***(allegato B al Regolamento performance)***. La valutazione della performance individuale ha ad oggetto anche i comportamenti organizzativi e/o le competenze professionali ***(allegato C al Regolamento performance)***.

7. **La performance organizzativa** attiene alla qualità del servizio reso misurata attraverso standard e indicatori relativi anche disgiuntamente, a:
   a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
   b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
   c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
   d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
   e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
   f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
   g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
   h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
8. **La performance individuale** attiene al raggiungimento di obiettivi di risultato e comportamentali misurata attraverso il rapporto tra:

a) risultati raggiunti su obiettivi assegnati nella rispettiva attività;
b) comportamenti organizzativi agiti su comportamenti organizzativi assegnati.

9. Per ciascun obiettivo dovranno essere identificati i relativi indicatori, associati al valore di riferimento annualmente perseguito ed al loro fattore ponderale e definiti il contenuto specifico dei progetti e la quota massima attribuibile a ciascuno di essi. L'attuazione degli stessi è demandata ai Dirigenti competenti, che provvederanno altresì ad indicare il personale coinvolto, la misura del coinvolgimento nonché i parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato da conseguire e dell'impegno individuale richiesto. L'assegnazione del personale a progetti specifici dovrà altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto, prevedendo, per quanto concerne l'attuazione degli obiettivi di struttura, la necessità della prestazione dell' attività lavorativa al di fuori dell'ordinario orario di lavoro,
10. Le risorse destinate a premiare la performance individuale sono attribuite in corrispondenza del grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti e della valutazione dei comportamenti organizzativi e/o delle competenze professionali e sono ripartite come segue, in relazione alla posizione ricoperta dai dipendenti.

Categorie	Risorse destinate alla performance	Performance individuale		Performance organizzativa	
		Obiettivi di risultato	Prestazioni e comportamenti	Obiettivi di struttura	Totale
Dirigenti	Retribuzione di risultato 100%	40%	30%	30%	100
Posizioni Org. Alte Profess.	Retribuzione di risultato 100%	40%	30%	30%	100
Personale non dirigenziale	Fondo incentivante 100%	40%	40%	20%	100

11. In applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999, si stabiliscono i seguenti criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
12. Una volta validati gli obiettivi di struttura e di risultato da parte del Nucleo di Valutazione e adottato e pubblicato il "Piano della Performance", le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale del Personale non dirigenziale e non incaricato di P.O. sono assegnate a ciascun settore, con determinazione del dirigente responsabile del Servizio del Personale, applicando i seguenti parametri:

a) il numero dei dipendenti dell'ente in servizio alla data del 31.12. dell'anno precedente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e del personale in comando o distacco presso altri enti o organismi, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
B	1,20
Accesso B3	1,30
C	1,50
D	1,60
Accesso D3	1,70

c) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.
d) le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
e) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, ottenendo in tal modo il budget di risorse destinate alle performance organizzativa ed individuale assegnato a ciascun settore.

13. All'interno di ciascun Settore le risorse complessivamente assegnate e che saranno erogate a consuntivo in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali e della valutazione dei comportamenti organizzativi, si articolano in tanti budget, uno per ciascuno degli obiettivi di struttura e di risultato validati dal Nucleo di Valutazione, determinati nel loro singolo ammontare in rapporto al peso a ciascuno di essi attribuito dallo stesso Nucleo e che determina la percentuale del fondo da utilizzare per tale finalità; con riferimento agli obiettivi di struttura si conviene che la relativa percentuale non può essere inferiore al minimo del 20% e superiore al massimo del 30%.
14. La pratica applicazione dei predetti criteri, tenuto conto delle somme presumibili a disposizione per l'anno 2011 è riportata nella scheda esemplificativa, allegato 1 alla presente bozza ai fini di una più immediata comprensione del meccanismo proposto.

15. L'erogazione del premio incentivante è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento sulla scorta delle risultanze del procedimento di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura e di risultato assegnati ai Dirigenti, validato dal Nucleo Tecnico in forma associata operante presso l'Unione dei Comuni del Logudoro e a seguito dei punteggi riportati nelle Schede "C" (Comportamenti Organizzativi), allegate al Regolamento per la Gestione del Ciclo della Performance approvato dall'Unione del Logudoro, Per ogni obiettivo, con riferimento al grado di raggiungimento certificato dal Nucleo, il Dirigente compilerà per ciascun dipendente coinvolto una apposita scheda riassuntiva dei predetti criteri, secondo lo schema di cui agli allegati A e B al presente contratto.
16. In fase di valutazione, per ciascun indicatore verrà confrontato il risultato raggiunto rispetto al target stabilito. Un risultato tra 95 e 100% del target determinerà un punteggio relativo all'indicatore pari a 100. Qualora il grado di raggiungimento si collochi tra 81 e 94 % del target, verrà assegnato un punteggio medio tra tali valori, pari a 87,5; qualora il grado di raggiungimento si collochi tra il 50 e l'80% del target, verrà assegnato un punteggio medio tra tali valori, pari a 65%; sotto tale soglia il punteggio sarà pari a 0.
17. La determinazione del raggiungimento del singolo obiettivo di struttura e di risultato verrà effettuata calcolando la media pesata degli indicatori sulla base dei fattori ponderali prima definiti.
18. In relazione al valore così calcolato, **ciascun obiettivo potrà essere:**

a) pienamente raggiunto, con attribuzione del 100% del punteggio assegnato all'obiettivo, quando la media ponderale risulti compresa tra 95 e 100;
b) parzialmente raggiunto, con attribuzione del 87,5% del punteggio, quando la media ponderale risulti compresa fra 81 e 94;
c) parzialmente raggiunto, con attribuzione del 65% del punteggio, quando la media ponderale risulti compresa fra 50 e 80;
d) non raggiunto, quando la media ponderale risulti inferiore a 50.

19. La valutazione finale risultante dalla somma del grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti, ponderato in base al peso attribuito a ciascuno, come analiticamente riportato nelle predette schede, rappresenta la percentuale di incentivo da corrispondere al singolo dipendente.
20. Il compenso non sarà erogato ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato che nel corso dell'anno non avranno prestato almeno 180 (centoottanta) giorni di servizio effettivo, fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni in corso d'anno, per le quali il periodo viene riproporzionato.
21. Le somme di eventuali economie dovute a valutazioni individuali inferiori al massimo, o comunque formatesi, vengono ripartite tra tutto il personale dell'Ente in misura proporzionale ai compensi già percepiti.
22. Le Parti convengono, infine, relativamente ai compensi disciplinati dal presente articolo e di quelli di cui al successivo art. 17 che incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2bis del citati D.L. 78/2010, che in nessun caso possano essere riconosciute somme superiori all'importo minimo stabilito dal C.C.N.L. per la retribuzione di posizione attribuita al personale titolare di Posizione Organizzativa (comma aggiunto in seduta dell'8.05.2014).

Art. 17) Compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".
2. Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche

disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.

3. Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.
4. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche, agli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, ~~Cesil,~~ Ufficio Programmazione PLUS, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004, in modo forfetario riportando l'analogo importo previsto per il 2010, perché a seguito del parere Corte dei Conti, sezione autonomie n. 16, del 2009 le stesse non vengono computate nel calcolo delle spese del personale, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2*bis* del D.L. 78/2010 che dispone che: "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."
5. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità previste da specifiche disposizioni di legge.
6. Il personale che nel corso dell'anno ha beneficiato di liquidazioni di incentivazioni in attuazione del presente articolo in misura pari o superiore al doppio dell'importo stimato dei compensi premianti la performance organizzativa ed individuale (calcolati entrambi al netto degli oneri riflessi e di IRAP), non accede alla liquidazione di questi ultimi.

Articolo 19. Norma transitoria

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente esercizio 2013.