



COMUNE DI ILBONO

Provincia di Nuoro

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 66 REG. DATA 30.07.2019	OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2019/2021 e economica 2019.
---	---

L'anno **DUEMILADICIANNOVE** addì **trenta** del mese di **LUGLIO** alle ore **12,00** e seguenti Solita sala delle Adunanze, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme previste.

Presiede l' adunanza **Andrea Piroddi**, nella sua qualità di Sindaco pro tempore e sono rispettivamente presenti e assenti i seguenti Signori:

<i>COMPONENTI</i>	<i>CARICA</i>	<i>PRESENTE</i>	<i>ASSENTE</i>
PIRODDI ANDREA	SINDACO	X	
SIGNORELLI SPARTACO	VICESINDACO	X	
STOCHINO AGNESE	ASSESSORE	X	
LAI GIORGIO	ASSESSORE		X
LAI SALVATORE	ASSESSORE		X
Presenti n. 3 Assenti n. 2			

Partecipa **Natalina Balloi** nella sua qualità di Segretario Comunale;

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il D.Lgs.vo 18.08.2000, n.267 T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL.;

PREMESSO che sulla proposta della presente deliberazione redatta nel testo di seguito riportato,

- ☒ il Responsabile del Servizio Interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;
- ☒ il Responsabile del Servizio Economico-Finanziario, per quanto concerne la regolarità contabile;

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE il nuovo Contratto Collettivo Nazionale del comparto Funzioni locali per il triennio 2016/2018, definitivamente stipulato il 21 maggio 2018 ha innovato il sistema delle relazioni sindacali, ivi compresa la contrattazione collettiva integrativa, ed anche la disciplina della costituzione e dell'utilizzo del fondo risorse decentrate nonché una serie di istituti del trattamento accessorio del personale in generale e degli incaricati di posizioni organizzative;

VERIFICATO che al fine di avviare le trattative per la stipula di un nuovo Contratto Collettivo Integrativo di durata triennale (2019/2021) - per la disciplina di tutte le materie che l'art. 7, comma 4 del nuovo CCNL demanda alla contrattazione integrativa e per la pattuizione dei criteri di ripartizione del fondo risorse decentrate, tra le diverse modalità di utilizzo previste - nel rispetto degli art. 7 comma 3 e art. 8, commi 2 e 3 del CCNL con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 19/03/2019 sono state fornite le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica nominata con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 19/03/2019;

CONSIDERATO che la delegazione di parte pubblica ha incontrato i delegati CISL in data 01/07/2019 e in data 16/07/2019 mentre i delegati CGIL e la RSU se pur regolarmente convocati non hanno preso parte agli incontri, e si è regolarmente svolta la trattativa in merito alla stipulazione del contratto collettivo integrativo- parte normativa- 2019/2021 ed economica 2019 per il personale del Comune di Ilbono, che si è conclusa con la sottoscrizione della preintesa (come risulta dal verbale del 01/07/2019 e del 16/07/2019);

PRESO ATTO che i contenuti dell'ipotesi di CCDI sono in linea con gli indirizzi espressi dall'Amministrazione;

VISTA la Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/7/2012, prot. n. 64981, in base alla quale, a corredo di ogni contratto integrativo ed al fine di ottenere la certificazione dell'organo di revisione contabile, devono essere redatte una relazione illustrativa e una relazione tecnico-finanziaria utilizzando, obbligatoriamente, gli schemi appositamente predisposti dal Ministero stesso;

PRESO atto che in data 16/07/2019 l'ipotesi di CCDI è stata trasmessa all'Organo di revisione contabile, corredata delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, elaborate in conformità alla circolare di cui innanzi al fine del rilascio della certificazione di cui all'art. 40 bis D.Lgs. n. 165/2001 e all'art. 5 del CCNL 22.1.2004;

RILEVATO che l'Organo di Revisione, Dott.ssa Tiziana Cuboni, in data 19/07/2019 con verbale n. 18 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40 bis, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009);

RITENUTO, pertanto, di dover autorizzare il Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo parte normativa - 2019/2021 e economica 2019 sulla base della preintesa sottoscritta in data 01/07/2019 e in data 16/07/2019;

CONSIDERATO che il contratto collettivo decentrato integrativo dovrà essere trasmesso in via telematica all'ARAN, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria con la illustrazione delle risorse decentrate disponibili e delle relative modalità di utilizzazione, alla certificazione positiva del Revisore dei Conti e a copia della presente deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

DATO ATTO:

- Che ai sensi dell'art. 67, comma 8, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, in attuazione dei principi di responsabilizzazione e di efficienza della Pubblica Amministrazione, l'Amministrazione ha l'obbligo di trasmettere alla Corte dei Conti, tramite Dipartimento della Ragioneria Generale dello stato, entro il 31 maggio di ogni anno specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno;
- Che ai sensi dell'art. 67, comma 11, del D.L. n. 112/2008 convertito in legge n. 133/2008, l'Amministrazione ha l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito web, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini, la documentazione in materia di contrattazione decentrata integrativa;

VISTI:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" (poi: «T.U. EE.LL.»);

VISTI i pareri favorevoli espressi dal Responsabile del Servizio interessato, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000, in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

CON VOTI unanimi favorevoli espressi a votazione palese;

DELIBERA

- **Di** dare atto che la premessa forma parte integrante e sostanziale del presente atto.
- **Di** autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo parte normativa - 2019/2021 e economica 2019 sulla base della preintesa sottoscritta in data 01/07/2019 e in data 16/07/2019;
- **Di** dare atto che la spesa complessiva di €. 55.778,96 prevista dal presente atto oltre i relativi oneri riflessi, trova copertura tra le disponibilità degli specifici stanziamenti del Bilancio 2019, come dettagliato nelle allegate relazioni illustrativa e tecnico finanziaria e confermato dal Revisore dei Conti con l'attestazione in data 19/07/2019 n. 18;
- **Di** dare atto che la spesa complessiva di €. 27.502,22, troverà copertura finanziaria come segue:
 - alla Missione 1 Programma 11 del Bilancio di previsione per l'esercizio 2019, ai seguenti codici di bilancio armonizzato:
 - ✓ indennità per specifiche responsabilità, indennità per funzioni lavoro, Istat, produttività 2019, nuove PEO €. 19.068,16 ex capitolo 325 e 25 - codice U.1.01.01.01.004;
 - ✓ contributi CPDEL 2019 €. 4.298,12 ex capitolo 330 - codice U.1.01.02.01.001;
 - ✓ IRAP 2019 €. 1.535,04 ex capitolo 331 - codice U.1.02.01.01.001;
 - alla Missione 1 Programma 11 del Bilancio di previsione per l'esercizio 2019, ai seguenti impegni 365 € 1.134,06, 366 € 269,90 CPDEL, 367 € 96,39 IRAP - economie del fondo 2018 liquidato nel 2019;
 - incentivi per funzioni tecniche € 7.300,00 nei capitoli dei rispettivi lavori da riversare sulle entrate correnti come previsto dal principio contabile, comprensivi di oneri;
- **Di** dare atto che la liquidazione della produttività 2019 avverrà in seguito alla valutazione dei dipendenti per l'anno 2019;
- **Di** dare mandato al Responsabile del Servizio Amministrativo e Economico Finanziario l'attivazione della selezione per l'attribuzione delle nuove progressioni orizzontali con decorrenza 01/07/2019;
- **Di** dare altresì atto che il responsabile del servizio Amministrativo e Economico Finanziario provvederà ad adottare gli atti conseguenti alla presente deliberazione, incluso l'invio all'ARAN degli atti relativi al CCDI e alla pubblicazione degli stessi sul sito internet del Comune di Ilbono;
- **Di** dichiarare, con separata e unanime votazione, l'immediata eseguibilità della presente deliberazione, stante l'urgenza di provvedere, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267.



COMUNE DI ILBONO

PROVINCIA DI NUORO

DELIBERA GIUNTA COMUNALE

N. 66 del 30/07/2019

OGGETTO:

Autorizzazione alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2019/2021 e economica 2019.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

FIRMATO
IL SINDACO
F.to PIRODDI ANDREA

FIRMATO
IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to BALLOI NATALINA

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).

DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ.

La presente copia cartacea è conforme all'originale sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 23 del Decreto Legislativo 07.03.2005 n. 82 e successive modificazioni.

Ilbono, Lì 31/07/2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
BALLOI NATALINA



COMUNE DI ILBONO

Oggetto proposta di delibera:

Autorizzazione alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2019/2021 e economica 2019.

Parere ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/2000

Si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica.

Ilbono, 30.07.2019

IL RESPONSABILE

F.to Natalina BALLOI

Parere ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/2000

Si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile.

Ilbono, 30.07.2019

IL RESPONSABILE

F.to Natalina BALLOI

COMUNE DI ILBONO

Provincia di Nuoro

**LA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2019**

MODULO 1 – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo e economico finanziario n. 27 del 12-02-2019 di costituzione fondo parte stabile 2019 e n. 199 del 05/07/2019 con le quali è stato costituito il Fondo per le politiche di sviluppo e produttività complessivo per l'anno 2019 e ne sono stati verificati i limiti di crescita in base alle disposizioni vigenti.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

a) Risorse storiche consolidate:

Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.

€	49.119,06
<i>Totale a)</i>	€ 49.119,06

b) Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL:

Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all' dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).

€	630,73
€	366,19
€	1.081,60
<i>Totale b)</i>	€ 2.078,52

c) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:

- risparmi spesa per trattamenti economici riassorbiti (art. 2 - c. 3 - D.Lgs. 165/01)
- incremento valori posizioni economiche rideterminate (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22/01/04, n. 4 CCNL 9/05/06 e 2 CCNL 31/07/09)
- incrementi stabili dotazione organica o servizi (art. 15 – c. 5 – CCNL 01/04/99)
- retribuzione individuale di anzianità e assegni ad personam al personale comunque cessato dal servizio - dal 01/01/00 (art. 4 - c.2 - CCNL 05/10/01)
- altre risorse fisse con carattere di continuità

€	-
€	-
€	-
<i>Totale c)</i>	€ -

Totale Risorse Stabili € 51.197,58

Sezione II – Risorse variabili (non sono consolidate nel tempo e quindi non hanno caratteristiche di certezza del medesimo ammontare per gli anni successivi)

- introiti da contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione; convenzioni con soggetti pubblici e privati; contributi dell'utenza (art. 4-c.4- CCNL 5/10/01)
- risparmi di gestione (art. 43 - c. 5 - L. 27/12/97, n. 449)
- quote per la progettazione (art. 92 D. Lgs. 12/04/2006, n. 163)
- ISTAT
- quota recupero evasione ICI (art.3 - c. 57 - L.23/12/1996, n. 662 e art. 59 - c.1 - lett. p) D. Lgs. 15/12/1997, n. 446)

€	-
€	7.300,00
€	215,00

- specifiche disposizioni di legge (art. 15 – c.1 – lett. k) CCNL 01/04/99)	€	3.207,54
- risparmi da straordinari accertati a consuntivo(art.15-c.1-lett.m) CCNL 1/4/99)	€	2.448,00
- compensi favore avvocato derivanti da condanna alle spese controparte	€	-
- ampliamento servizi e/o nuove attività (art. 15 - c. 5 - CCNL 1/4/1999)	€	-
- integrazione 1,2%, monte salari 1997 (art. 15 - c. 2 - CCNL 1/4/1999)	€	-
- quota parte rimborso spese notifiche atti amm.ne fin. (art. 54 CCNL 14/9/2000)	€	-
- altre risorse variabili (art, 17 co. 5 economie del fondo)	€	1.134,06
Totale Risorse Variabili	€	14.304,60
- somme non utilizzate fondo anno precedente	€	-

Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- decurtazione fondo parte fissa limite 2016	€	5.269,94
- decurtazione fondo parte fissa art. 9 co. 2 bis	€	4.083,13
- altre decurtazioni del fondo parte fissa	€	-
Totale decurtazioni parte fissa	€	9.353,07
- decurtazione fondo parte variabile limite 2016	€	370,15
- decurtazione fondo parte variabile art. 9 co.2 bis		
- altre decurtazioni del fondo parte variabile		
Totale decurtazioni parte variabile	€	370,15
Totale decurtazioni	€	9.723,22

Le riduzioni di cui sopra sono necessarie ai fini di rispetto dei due vincoli previsti dalla normativa attualmente in vigore. Il primo è che tutti gli enti devono dare applicazione al vincolo di cui all'articolo 9, comma 2 bis, del DL n. 78/2010, per il quale le amministrazioni a partire dal fondo 2015 devono consolidare il taglio operato nel 2014 per restare entro il tetto del 2010 e per la diminuzione del personale in servizio. Il secondo deriva da quanto previsto dal D.Lgs. n. 75/2017, in base alle quali il fondo del 2019 non deve superare quello del 2016.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

a) risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€	51.197,58
- (meno) decurtazioni delle risorse fisse	€	9.353,07
= totale risorse stabili		€ 41.844,51
b) risorse variabili (senza caratteristiche di certezza per anni successivi)	€	14.304,60
- (meno) decurtazioni delle risorse variabili	€	370,15
= totale risorse variabili		€ 13.934,45
c) totale fondo sottoposto a certificazione		€ 55.778,96
(totale risorse stabili + totale risorse variabili)		

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

--

MODULO 2 – DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

- indennità di comparto quota a carico fondo	€	6.723,78
- progressioni orizzontali storiche	€	21.552,96
- posizioni organizzative (per enti con dirigenza)	€	-
- indennità di responsabilità/professional.		
- produttività/performance collettiva	€	-
- produttività/performance individuale	€	-
- altri istituti non compresi fra i precedenti (istat incentivi ut)	€	7.515,00
<i>Totale destinazioni non contrattate</i>		€ 35.791,74

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

- progressioni orizzontali contrattate nell'anno	€	1.720,26
- progressioni organizzative contrattate nell'anno (enti con dirigenza)		
- indennità di responsabilità/professional. contrattate nell'anno		
- indennità turno, rischio, disagio, ecc. contrattate nell'anno		
- produttività/performance collettiva contrattata nell'anno	€	-
- produttività/performance individuale contrattata nell'anno		
- altri istituti non compresi nei precedenti contrattati nell'anno		
<i>Totale destinazioni contrattate nell'anno</i>		€ 1.720,26

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

- risorse ancora da contrattare	€	-
- accantonamento (art.32, c.7, CCNL 22/01/2004-alte professionalità)	€	-
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>		€ -

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

a) totale Sezione I – Mod. II	€	35.791,74
b) totale Sezione II – Mod. II	€	1.720,26
c) totale Sezione III – Mod. II	€	-
= <i>Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione</i>	€	37.512,00

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 28.276,74 (destinazioni vincolate e storiche, progressioni e indennità di comparto) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 41.844,51. La somma rimanente (41.844,51-28.276,74) di €. 13.567,77 unitamente alla parte variabile per € 13.934,45 (SOMMA 27.502,22) viene prevista per il finanziamento di:

- Incentivi per l'attività di specifiche responsabilità €. 11.177,36;
- Indennità per condizioni di lavoro €. 300,00;
- Progressioni orizzontali da contrattare durante il 2019 €. 1.720,26;
- Incentivi funzioni tecniche € 7.300,00;
- Incentivi ISTAT € 215,00;
- Incentivi per la produttività (parziale) €. 6.789,60

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 07.04.2011, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. E' prevista l'effettuazione delle progressioni orizzontali; esse saranno effettuate in

maniera selettiva, sulla base dei criteri approvati e rispecchiante quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 22/05/2018. Le PEO avranno decorrenza giuridica ed economica 01/07/2019, per il 2019 sono disponibili € 1.720,26 da ragguagliare all'intero anno per il 2020 e la cui copertura è assicurata da risorse stabili del fondo.

La liquidazione degli incentivi per specifiche responsabilità e per condizioni lavoro verrà erogata a consuntivo.

La liquidazione degli incentivi di produttività avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

MODULO III – SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE

	anno 2016		anno 2019	
a) risorse storiche consolidate:	€	33.459,45	€	49.119,06
b) incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL	€	8.056,73	€	2.078,52
c) altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	€	8.234,59	€	-
d) decurtazioni fondo parte stabile (fissa)	€	9.354,02	€	9.353,07
<i>Totale risorse stabili</i>	€	40.396,75	€	41.844,51
a) risorse variabili	€	2.837,39	€	13.170,54
b) somme non utilizzate fondo anno precedente	€	-	€	1.134,06
c) decurtazioni fondo parte variabile			€	370,15
<i>Totale risorse variabili</i>	€	2.837,39	€	13.934,45
<i>Totale generale risorse</i>	€	43.234,14	€	55.778,96

L'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, coordinato con la legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, prevede che "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

CONSIDERATO che al 31.12.2018 il personale dipendente del Comune di Ilbono, come risulta anche dal Conto Annuale 2018, era pari a 13 unità e, che si prevede che al 31.12.2019 sia sempre pari a 13 unità, non occorre operare alcun adeguamento, in quanto il valore medio pro-capite resta invariato;

MODULO IV - COMPATIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITA' DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

In bilancio gli istituti stabili (progressioni, led e comparto) sono inseriti in ciascun capitolo stipendiale. Le somme previste per le indennità per specifiche responsabilità e per le condizioni lavoro, unitamente agli istituti variabili sono inseriti nel capitolo 325 int. 1.01.081 " Fondo per la Contrattazione Decentrata".

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2018 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano "economie contrattuali del Fondo" per un totale di € 1.134,06.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il fondo trova copertura :

per la somma di €. 28.276,74 sui relativi capitoli degli stipendi, competenza bilancio 2019, di cui per LED e progressioni in corso €.21,552,96 e per indennità di comparto €. 6.723,78;

per la restante somma di €. 27.502,22 nel seguente modo:

sul seguente codice di bilancio, competenza del bilancio 2019:

- € 18.059,36 cap. 325 F.do per la contrattazione decentrata;

- €

793,80 cap. 25 Assegni fissi e indennità ;

- € 1.134,06 impegno 365/366/367-2018 economie fondo 2018 liquidato nel 2019 ;

- € 215,00 Incentivi ISTAT impegno 177 - 2019 comprensivo di oneri;

- € 7.300,00 Incentivi Ufficio Tecnico nei capitoli dei rispettivi lavori da riversare sulle entrate correnti come previsto dal principio contabile, comprensivi di oneri;

Gli oneri obbligatori a carico del Comune (salvo diverse disposizioni di legge) trovano copertura nel bilancio 2018 come segue:

- codice U.1.01.02.01.001cap. 330 "Contributi carico ente" € 4.298,12;

- codice U.1.02.01.01.001 cap. 331 per IRAP relativa € 1.535,04;

Le somme relative alla produttività 2019, saranno reimputate nel Bilancio 2020.

COMUNE DI ILBONO

Provincia di Nuoro

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2019**

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		01/07/2019 normativo- 16/07/2019 economico
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Dott.sa Balloi Natalina, Presidente, Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU nella persona di Fanelli Fabrizio Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL, CISL,
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) <i>Contratto integrativo Decentrato 2019-2021- parte normativa</i> b) <i>Ripartizione Fondo risorse decentrate anno 2019</i> c) <i>Progressioni orizzontali</i>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 - si
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 - SI L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: contratto decentrato, tabella 15 del conto annuale
Eventuali osservazioni		

Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede: la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019.

Quantificazione delle risorse decentrate da destinare €. 55.778,96 di cui:

1. Risorse stabili €. 44.681,90;
2. Risorse variabili €. 11.097,06;

L' accordo è finalizzato a disciplinare le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività relativamente all'anno 2019;

In data 01.07.2019 è stato sottoscritto, in via definitiva, il CCDI, parte normativa, per il triennio 2019-2021, i cui effetti giuridici sono in vigore dal 01.01.2019.

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per l'anno 2019 si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune di Ilbono e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto a tempo indeterminato e determinato, con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro, gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'Ente e non del fondo per le risorse decentrate, fatti salvi i casi previsti per legge.

Il suddetto contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, ha validità triennale, e conserva la sua efficacia di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme contrattuali o di legge contrastanti.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse del Fondo per le risorse decentrate, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.

L' accordo raggiunto in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini.

Si basa sui seguenti strumenti di premialità individuati dall'Amministrazione, conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati:

□ I compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituito per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente con deliberazione della G.C n. 23 del 07.04.2011;

□ Le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai CCNI, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009, nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010;

□ Le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e K del CCNL del 01/04/1999.

L'attribuzione delle varie indennità è subordinata alla verifica della sussistenza dei criteri, concordati in sede di contrattazione decentrata e alla individuazione delle figure professionali cui possono essere riconosciuti tali compensi.

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività (presenza in servizio), secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

3. In sede di prima applicazione e per la vigenza del presente CCDI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2018, svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo, secondo le misure stabilite nel comma 1. Si applicano i criteri di seguito indicati:

3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

3.C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività (presenza in servizio).

Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

- a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

b) Responsabilità gestionale, che comprende:

- b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;
- b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;

b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;
c) **Responsabilità professionale, che comprende:**
Comune di **ILBONO** Provincia di NUORO

c.1 = Responsabilità di processo;

c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

c. 3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO.

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 300,00 ad un massimo di €. 1.000,00, è determinato dal competente Funzionario PO applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 70-quinquies CCNL)

a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5

b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

PUNTEGGI >INDENNITA'

Da 36 a 45 Punti = €. 1.000,00

Da 26 a 35 Punti = €. 750,00

Da 11 a 25 Punti = €. 300,00;

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 300,00 annui lordi:

a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;

b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;

c. al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 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 ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;

b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;

c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;

d) € 300,00 al Responsabile dei Tributi;

Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui;

Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;

Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal presente articolo sia dal precedente articolo 11, si darà corso unicamente alla erogazione della indennità di cui al precedente articolo con una maggiorazione di 100,00 euro annui

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Disciplina della performance e del premio individuale

Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono quelle approvate con deliberazione di GC n. 10 del 12.02.2018;

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 20% del personale a tempo indeterminato presente in ogni struttura apicale e comunque non inferiore a un dipendente, per ogni Servizio;

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 mediante la realizzazione di piani di attività; basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati;
- b) costituire il fondo per la corresponsione dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 2002-2005;
- c) il pagamento delle indennità per condizioni di lavoro;
- d) compensare l'esercizio di compiti di particolare responsabilità del personale delle categorie B, C e D ove non siano attribuite funzioni delle posizioni organizzative;
- e) compensare specifiche responsabilità del personale di categoria C e D derivanti dall'attribuzione di incarico di ufficiale di stato civile, ufficiale elettorale, responsabile dell'ufficio tributi;
- f) 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.

ART 5

PRODUTTIVITA'

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 degli specifici obiettivi dell'Ente (produttività collettiva);
- b) la partecipazione a progetti strategici e/o riorganizzativi che elevano il valore aggiunto dell'ente, con aumenti quali/quantitativi del servizio misurati oggettivamente (produttività per progetti).

3. Ai risultati conseguiti nella realizzazione dei piani e all'andamento generale dei servizi dell'Ente è collegato il premio di cui al comma precedente, sulla scorta dei criteri e principi definiti dal presente articolo.

4. La produttività collettiva deve coinvolgere tutti i dipendenti dei vari servizi. Pertanto, in sede di definizione dei P.E.G. o documento equivalente, i Responsabili dei servizi sono obbligati al rispetto di tale adempimento, uniformando il programma dei piani di produttività agli stessi obiettivi e risultati previsti nei medesimi P.E.G. o documento equivalente.

5. Al fine di garantire il pieno apporto partecipativo del personale, i Responsabili dei servizi comunicano ai dipendenti gli obiettivi assegnati ai fini della corresponsione del premio individuale di produttività e, se tale premio risultasse legato a prestazione di gruppo, costituiscono il gruppo di lavoro e individuano il soggetto referente incaricato del coordinamento.

Art. 6

QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

1. Con l'entrata in vigore della Riforma Brunetta (d. lgs 150/2009) che prevede all'art 45, comma 3, che alla performance individuale sia destinata una quota prevalente del trattamento economico accessorio complessivo, sono destinate all'erogazione dei compensi per incentivare la produttività, le risorse che resteranno disponibili sul fondo medesimo, dopo l'accantonamento delle risorse necessarie per il pagamento dell'indennità di comparto, il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, il

pagamento delle indennità per condizioni di lavoro, e compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

2. La determinazione e l'assegnazione dei budget 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
categoria B1	1,06
categoria C1	1,19
categoria C2	1,22
categoria C3	1,25
categoria C4	1,29
categoria C5	1,34
categoria C6	1,38
categoria D1	1,3
categoria D2	1,36

ART 7

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

1. Ai fini della determinazione del risultato inerente alla produttività si fa riferimento alla "metodologia di valutazione delle performance dei dipendenti del comune di Ilbono" approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 12.02.2018.

RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Gli incentivi di cui all'art. 18, comma 1 e 2 della legge n. 109 dell'11.2.1994 e successive modificazioni e integrazioni, sono disciplinati dall'apposito Regolamento approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 12/06/2018.

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 70 e ss del CCNL 21.05.2018, con i seguenti criteri:

- costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della indennità di comparto (art. 33)
- mantenere nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (artt. 34 e 35)
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni

concordate in sede di contrattazione decentrata (condizioni di lavoro, specifiche responsabilità)

- mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni.

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

--

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Ai fini della determinazione del risultato inerente alla produttività si fa riferimento alla “metodologia di valutazione delle performance dei dipendenti del comune di Ilbono” approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 12.02.2018

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell’art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio):

Lo schema di CCDI anno 2019 prevede nuove progressioni orizzontali. Esse saranno effettuate in maniera selettiva, sulla base dei criteri approvati e rispecchiante quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 22/05/2018. Requisito minimo è la permanenza triennale all'interno della categoria. Le valutazioni verranno effettuate tenendo conto del curriculum individuale e delle valutazioni di merito conseguite nell'ultimo triennio dal personale dipendente.

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

L'erogazione dei compensi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione adottati.

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

--



Comune di ILBONO

Provincia di NUORO

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

In data alle ore presso la residenza municipale del comune di, ha avuto luogo l’incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente –	– Segretario comunale	P []	A[]
Componente –	– Responsabile di settore	P []	A[]
Componente –	– Responsabile di settore	P []	A[]
Componente –	– Responsabile di settore	P []	A[]

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP		P []	A[]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL		P []	A[]
OO.SS. Territoriale	CISL FP		P []	A[]
R.S.U. Aziendale	–		P []	A[]
R.S.U. Aziendale	–		P []	A[]
R.S.U. Aziendale	–		P []	A[]
R.S.U. Aziendale	–		P []	A[]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2019– 2021.

Per la delegazione di parte pubblica:	Presidente	_____
	Componente	_____
	Componente	_____
	Componente	_____

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP	_____
OO.SS. CGIL – FP	_____
OO.SS. UIL - FPL	_____
R.S.U. Aziendale –	_____
R.S.U. Aziendale –	_____
R.S.U. Aziendale –	_____
R.S.U. Aziendale –	_____



Comune di **ILBONO**

Provincia di NUORO

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

Art. 6 – Strumenti di premialità

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale

CAPO VII – Sezione polizia locale

Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada

Art. 17 – Indennità di servizio esterno

Art. 18 – Indennità di funzione

Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Art. 21 – Reperibilità

Art. 22 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale

Art. 24 – Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 25 – Orario multiperiodale

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 26 – Personale comandato o distaccato

Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art. 29 – Lavoro somministrato

Art. 30 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione



Comune di **ILBONO**

Provincia di NUORO

Art. 31 – **Personale che ha diritto al buono pasto sostitutivo del servizio mensa**

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 32 - Clausola finale



Comune di **ILBONO**

Provincia di NUORO

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) d.lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) d.lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al [decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), ai sensi degli [articoli 16](#), commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e [17](#), comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della [legge 7 agosto 2015, n. 124](#), in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 22 del 07.04.2011;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 10 del 12.02.2018
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso avrà vigenza dal **01 gennaio 2019 e sino al 31 dicembre 2020**;
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire entro il mese di ottobre di ciascun anno;
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.



Comune di **ILBONO**

Provincia di NUORO

Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto

1. 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.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all’Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull’interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L’iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro quindici giorni dalla richiesta avanzata.
3. L’eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L’accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall’accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

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 e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall’Amministrazione;
In sede di prima applicazione del presente contratto, per l’anno 2019, la costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili è stata effettuata con Determinazione n. 27 del 12.02.2019
2. Le risorse variabili di cui all’art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% (o percentuale minore) del monte salari dell’anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell’ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l’eventualità dell’integrazione.

Art. 6 – Strumenti di premialità



Comune di **ILBONO**

Provincia di NUORO

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo **selettivo**, e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da 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 di servizi, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e



Comune di **ILBONO**

Provincia di NUORO

- conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) 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;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi viene assegnato ai Funzionari incaricati di Posizione organizzativa (PO) dell'ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni Servizio, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa 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 del Funzionario P.O.;
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 di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;



Comune di **ILBONO**

Provincia di NUORO

6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, 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 Funzionario PO;
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, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano dal 1° gennaio 2019.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività (presenza in servizio), secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
3. In sede di prima applicazione e per la vigenza del presente CCDI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2018, svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo, secondo le misure stabilite nel comma 1. Si applicano i criteri di seguito indicati:

3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:



Comune di **ILBONO**

Provincia di NUORO

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

3.C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività (presenza in servizio).

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:

- a) **Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**
 - a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
 - a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
 - a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
- b) **Responsabilità gestionale, che comprende:**
 - b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;
 - b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
 - b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;
- c) **Responsabilità professionale, che comprende:**



Comune di ILBONO

Provincia di NUORO

- c.1 = Responsabilità di processo;
c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
c. 3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO.

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 300,00 ad un massimo di €. 1.000,00, è determinato dal competente Funzionario PO applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 70-quinquies CCNL)

a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5

b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

PUNTEGGI > INDENNITÀ

Da 36 a 45 Punti	= €. 1.000,00
Da 26 a 35 Punti	= €. 750,00
Da 11 a 25 Punti	= €. 300,00;

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 300,00 annui lordi:

- compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.



Comune di **ILBONO**

Provincia di NUORO

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 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 ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
- d) € 300,00 al Responsabile dei Tributi;

Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui;

Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;

Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal presente articolo sia dal precedente articolo 11, si darà corso unicamente alla erogazione della indennità di cui al precedente articolo con una maggiorazione di 100,00 euro annui

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Servizio competente.

Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Servizio competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.



Comune di **ILBONO**

Provincia di NUORO

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale

Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono quelle approvate con deliberazione di GC n. 10 del 12.02.2018;

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 20% del personale a tempo indeterminato presente in ogni struttura apicale e comunque non inferiore a un dipendente, per ogni Servizio;

CAPO VII – Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada

Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL viene prevista l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate.

L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta.

Art. 17 – Indennità di servizio esterno

L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, deve essere svolto per l'intero orario di servizio svolto nell'arco della giornata.



Comune di **ILBONO**

Provincia di NUORO

Il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zero per cento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
- c) Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con eventuale esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione negativa.
- d) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al **15%** del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- e) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art.* 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.l. gs. 446/1997;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante;



Comune di **ILBONO**

Provincia di NUORO

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 21 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL;
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;

Art. 22 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 annue;

Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale



Comune di **ILBONO**

Provincia di NUORO

In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa

Art. 24 – Flessibilità dell'orario di lavoro

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, di 1 ora con l'obbligo di completare l'orario giornaliero teorico;
- Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, che preveda la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita per mezz'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

Art. 25 – Orario multiperiodale

Ai sensi dell'art. 25 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno. (l'articolazione dell'orario di lavoro è oggetto di confronto e questa è articolazione dell'orario di lavoro. Il datore di lavoro decide e in sede decentrata possiamo aumentare le settimane del multiperiodale)

I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.

In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.



Comune di **ILBONO**

Provincia di NUORO

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 26 – Personale comandato o distaccato

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Art. 29 – Lavoro somministrato

I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 30 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.

Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).

Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.



Comune di **ILBONO**

Provincia di NUORO

Art. 31 – Personale che ha diritto al buono pasto sostitutivo del servizio mensa

l'art. 46, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, stabilisce che “i lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art.45, comma 2” del medesimo CCNL”.

Tale ultima disposizione prevede che: “possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio”;

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 32 - Clausola finale

Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse _____ e _____, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.



Comune di ILBONO

Provincia di NUORO

CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

ARTICOLO 1 - LA DISCIPLINA

1. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al **50%** dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni.
2. In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del vincolo di cui al precedente comma.

ARTICOLO 2 - I REQUISITI

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.
2. Per potere partecipare a tali selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione l'anzianità di almeno **36** mesi nella posizione economica.
3. Nel calcolo della anzianità di cui al precedente comma 2 sono compresi anche i periodi prestati presso altre PA.

ARTICOLO 3 - LA PROCEDURA

1. Entro i 30 giorni successivi alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo da destinare alle progressioni economiche, con determinazione **del responsabile di servizio competente**, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.
2. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet e sulla rete intranet per almeno 15 giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali.
3. ***I dipendenti interessati presentano, entro la data di scadenza fissata nel bando, apposita istanza, corredata dal curriculum.***
4. ***I responsabili dei servizi insieme e il segretario comunale, esaminano i curricula presentati ed assegnano il relativo punteggio, costituendo a tal fine un'apposita Commissione.***
5. Al termine della valutazione viene formata una graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori sulla base dei criteri di cui agli articoli seguenti. Tale graduatoria è adeguatamente pubblicizzata.
6. ***Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal 1 novembre dell'anno in cui viene stipulato il contratto decentrato, con la liquidazione degli arretrati stipendiali da tale data;***
7. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella categoria, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

ARTICOLO 4 - DISPOSIZIONI COMUNI

1. Ai dipendenti cui è stata irrogata nei 3 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche la sanzione disciplinare della sospensione per un periodo superiore a 10 giorni si vedono ridotto del 30% il punteggio; se in tale arco temporale hanno avuto la sanzione della multa o della sospensione fino a 10 giorni si vedono ridotto del 20% il punteggio ottenuto.
2. Si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene effettuata la valutazione; nel caso di assenza superiore a 6 mesi, ivi inclusa la maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni dell'ultimo triennio escludendo quelle relative al periodo di assenza.
3. Ai fini della maturazione del biennio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno.
4. Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti.



Comune di **ILBONO**

Provincia di NUORO

ARTICOLO 5 - LE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA A

1. Per i dipendenti di categoria A i criteri di valutazione sono i seguenti:
 - a) la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 80 punti (si diminuisce in modo proporzionale la media delle valutazioni conseguite);
 - b) curriculum, con specifico riferimento alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto dell'impegno e della qualità della prestazione individuale e dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, fino a 20 punti.

ARTICOLO 6 - LE PROGRESSIONI NELLE CATEGORIE B E C

1. Per i dipendenti delle categorie B e C, i criteri di valutazione sono i seguenti:
 - a) la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 80 punti (si diminuisce in modo proporzionale la media delle valutazioni conseguite);
 - b) curriculum, con specifico riferimento alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto dell'impegno e della qualità della prestazione individuale e dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, fino a 20 punti.

impegno	qualità della prestazione individuale	esperienza maturata	competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi
MAX 5 PUNTI	MAX 5 PUNTI	MAX 5 PUNTI	MAX 5 PUNTI

ARTICOLO 7 - LE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA D

1. Per le progressioni nella categoria D, i criteri di valutazione sono i seguenti:
 - a) la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 70 punti (si diminuisce in modo proporzionale la media delle valutazioni conseguite);
 - b) curriculum, con specifico riferimento al diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento all'iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro, nonché dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi: fino a **30** punti;

impegno	qualità della prestazione individuale	esperienza maturata	competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi	iniziativa personale capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro
MAX 5 PUNTI	MAX 5 PUNTI	MAX 5 PUNTI	MAX 5 PUNTI	MAX 10 PUNTI

ARTICOLO 8 - LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

1. La valutazione è effettuata con riferimento alla performance organizzativa, a quella individuale, ai comportamenti organizzativi ed alle competenze professionali sulla base della scheda utilizzata



Comune di **ILBONO**

Provincia di NUORO

anche per la erogazione della indennità di produttività. La valutazione dei titolari di posizione organizzativa ai fini della partecipazione alle progressioni orizzontali è effettuata dal segretario comunale, coadiuvato dall'altro Responsabile non interessato nella selezione, sulla base della metodologia utilizzata per la erogazione della indennità di risultato.

2. La valutazione, valida sia ai fini dell'erogazione dell'indennità di produttività che del riconoscimento della progressione economica, è effettuata annualmente dal responsabile della articolazione organizzativa in cui il dipendente presta la sua attività; per i titolari di posizione organizzativa si applica la valutazione effettuata dall'organismo di valutazione.
3. Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal responsabile del servizio in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente.
4. In caso di comando presso altra pubblica amministrazione la valutazione è effettuata dal responsabile della struttura organizzativa della pubblica amministrazione in cui il dipendente è utilizzato.
5. Ai fini dell'attribuzione del punteggio per il riconoscimento della progressione economica la Commissione costituita ai sensi dell'art. 3, comma 4, procede sulla base delle valutazioni espresse secondo la metodologia di cui al presente articolo, secondo i criteri di cui agli articoli 5, 6 e 7;