



# COMUNE DI MASI

35040 - PROVINCIA DI PADOVA

Piazza Libertà 1-3 - Tel. 0425-591130 - Fax 0425-591140 - Partita I.V.A. 01931960288 - Cod Fisc. 82001470283

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' 2014.

In data 11/12/2014 alle ore 18.30 presso la Residenza Municipale del Comune di Masi, ha avuto luogo l'incontro tra:

- *la delegazione di parte pubblica:*

**Presidente - Segretario Comunale Dott. Francesco Montemurro**

- *la delegazione sindacale:*

**Organizzazione Sindacale Territoriale CISL - Sig. Malin Francesco  
R.S.U. - Sig.ra Alessia Lissandrin**

Premesso che:

- con determinazione n. 158 del 04/12/2014, è stato costituito il fondo 2014;
- con deliberazione n. 59 del 08/06/2012, esecutiva a sensi di legge, la Giunta Comunale ha nominato la delegazione di parte pubblica per la sottoscrizione del C.C.D.I.;
- che in data 04/12/2014 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Masi per l'anno 2014;
- il revisore unico in data 05/12/2014 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 137 del 11/12/2014, dichiarata immediatamente eseguibile, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2014.

Tutto ciò premesso, si concorda:

### **ART. 1 - PREMESSA**

Le premesse fanno parte integrante e sostanziale del presente contratto.

### **ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA**

Il presente contratto disciplina le modalità di destinazione del fondo delle risorse decentrate anno 2014 e riguarda tutti i dipendenti comunali che non abbiano l'incarico di posizione organizzativa.

Le parti prendono atto della determinazione n. 158 del 04/12/2014.

La durata del presente contratto decentrato integrativo è riferita al periodo 1 gennaio 2014 - 31 dicembre 2014.

Le parti di comune accordo dopo la trattativa sindacale intercorsa, stipulano il seguente contratto decentrato integrativo per i dipendenti del Comune di Masi di seguito riportato.

### **ART. 3 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE**

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

### **ART. 4 DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE-PRODUTTIVITA' ED AL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.**

Tutti i dipendenti comunali, ad eccezione di coloro che sono incaricati di posizione organizzativa, parteciperanno alla distribuzione del fondo per il miglioramento della produttività che per l'anno 2014 ammonta ad € 10.818,59, secondo i parametri e le modalità stabiliti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con atto deliberativo della Giunta Comunale n. 98 del 19/12/2011, esecutivo ai sensi di legge, e come da allegati sub "B" e "C" al presente atto.

### **ART. 5 COSTITUZIONE DEL FONDO RELATIVO ALLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PERFORMANCE-PRODUTTIVITÀ ED IMPIEGO.**

#### **COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004**

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla performance-produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004 e successive integrazioni di cui ai CCNL 9.5.2006 e 22.4.2008, per l'anno 2014 è stato determinato con determinazione n.158 del 04/12/2014 e viene allegato alla presente - sub "A" - in parte integrante e sostanziale.

**UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO** secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.1.2004.

#### **INDENNITA' DI COMPARTO 2014**

categoria	n. dipendenti	Quota mensile cda	Importo annuo
D	x 12 mesi	7,95+39,00	563,40
C	3 x 12 mesi	7,01+34,45	1.492,56
B	2 x 12 mesi	6,00+29,58	853,92
TOTALE	6 DIP.		2.055,96

#### **UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE INDENNITA' AL PERSONALE DELLE CATEGORIE A e B1.**

Ai sensi dell'art. 32, comma 9 del CCNL del 22.1.2004 è confermata per il personale assunto in profili collocati nelle categorie A e B, posizione economica B1, l'indennità di €.64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3 del CCNL 16.7.1996.

**FONDO INDENNITA' CAT. A E B 2014**

categoria	n. dipendenti	Quota annua cda	Importo annuo
B1	1 x 12 mesi	64,56	64,56
TOTALE	1		64,56

**UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE RISORSE ECONOMICHE DESTINATE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA STESSA CATEGORIA****FONDO PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI 2014 (per 13 mens.)**

categoria	n. dipendenti	Costo progress. Importo attuale	Costo progr. Orizzontali a seguito rinnovi contrattuali al 1.1.2009
D3 – part. D1	1	24.338,14	3.435,72
C5 – part. C1	2	43.802,64	5.302,20
C4 – part. C1	1	21.120,11	1.804,79
B5-part. B1	1	18.808,79	1.694,42
B4-part. B3	1	18.491,61	283,50
TOTALE	6	126.561,29	12.520,63

Il fondo progressioni orizzontali viene calcolato sull'effettiva necessità delle progressioni orizzontali in godimento ai dipendenti. Non vengono previste nuove progressioni orizzontali.

**UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' E DELL'INDENNITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI.**

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale compiti che comportano le specifiche responsabilità di procedimento previste dall'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art.36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di €. 2.500,00 annui lordi.

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di €. 300,00 annui lordi.

Per la corresponsione e l'applicazione delle suddette indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di:

riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza. Le predette indennità sono stabilite **con decorrenza dal 01.01.2014**.

**FONDO INDENNITA' DI RESPONSABILITA' 2014**

Tipologia responsab.	n. dipendenti	Importo annuo ind.	Somma prevista
Responsabile servizi Demografici, elettorali, leva militare e statistici, polizia mortuaria, servizi culturali protocollo e archivio, notifiche e pubblicazioni, servizi di assistenza scolastica, assistenza economica, ricreativi e sportivi - - cat. C	1	1.600,00	1.600,00
Responsabile servizi Tributi, Servizi sociali, assistenziali e culturali - cat. C	1	2.000,00	2.000,00
Responsabile servizi tecnici e commercio - cat. C	1	800,00	800,00
<b>TOTALE</b>		<b>4.400,00</b>	<b>4.400,00</b>

**UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI RISCHIO**

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, è corrisposta:

- al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione

dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è

già contemplata la relativa indennità);

- è quantificata in complessivi €. 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004).

L'indennità viene corrisposta per 11 mensilità.

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Operatore manutentore/necroforo	1	30 ,00 mensili lordi
<b>TOTALE</b>		<b>330,00</b>

*Handwritten signature and initials.*

**UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI DISAGIO**  
 L'indennità di disagio, in applicazione della disciplina dell'art. 17 c.2 lett. e) del CCNL del 01.04.1999, è corrisposta al personale che effettua la sua prestazione lavorativa in una condizione di disagio che può essere di tipo logistico, di contatto con l'esterno ed eventi pericolosi (avversità atmosferiche) o che possono ledere alla salute del dipendente, o il grado di disponibilità all'intervento immediato da parte specialmente degli operatori di bassa qualifica.

L'indennità viene corrisposta per 11 mensilità.

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Addetto protocollo	1	30,00 mensili lordi
<b>TOTALE</b>		<b>330,00</b>

**QUADRO RIASSUNTIVO DELL'IMPIEGO FONDO SALARIO ACCESSORIO 2014:**

<b>UTILIZZO DELLE RISORSE FINANZIARIE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' - ANNO 2014</b>		
<b>FONDO PRODUTTIVITA'</b>		<b>10.818,59</b>
<b>INDENNITA' DI RESPONSABILITA' AL PERSONALE NOMINATO RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO</b>		<b>4.400,00</b>
<b>INDENNITA' DI RISCHIO € 30,00 MENSILI (11 MENSILITA')</b>		<b>330,00</b>
<b>INDENNITA' DI DISAGIO € 30,00 MENSILI (11 MENSILITA')</b>		<b>330,00</b>
<b>PRODUTTIVITA'</b>		<b>5.119,96</b>
<b>INDENNITA' PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE</b>		<b>638,63</b>
<b>TOTALE</b>		<b>10.818,59</b>

**ART. 6 MENSA**

Il servizio sostitutivo della mensa del personale viene riconosciuto con l'erogazione di un contributo sulla spesa del pasto sostenuta fino ad un massimo di € 5,29.

**ART. 7 DISPOSIZIONI FINALI**

Le parti dichiarano di essere d'accordo con il contenuto del contratto decentrato integrativo, degli allegati "A" - "B" - "C", e sottoscrivono in sigla su ogni pagina.

Il presente contratto collettivo decentrato sarà trasmesso all'ARAN, oltre al suo inserimento nella nuova sezione denominata "Amministrazione trasparente - sottocategoria: personale: contrattazione integrativa".

Masi, li 11.12.2014

Per la parte pubblica IL SEGRETARIO COMUNALE: dott. Francesco Montemurro



Per l'Organizzazione Sindacale Territoriale CISL FP: sig. Malin Francesco

*Malin Francesco*

Per l'R.S.U.: Alessia Lissandrin

*Alessia Lissandrin*



# Comune di MASI (PD)

Fondo Contratto Decentrato Parte Stabile

ANNO 2014

Oggetto	Riferimento normativo	Importo	Note esplicative
Fondo per produttività collettiva e miglioramento servizi previsto per l'anno 1998	Art. 15, c. 1, lett. a), CCNL 1.4.1999 Art. 31, c. 2, lett. e), CCNL 6.7.1995	16.022,00	
Retribuzione individuale di anzianità e assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000	Art. 4, c. 2, CCNL 5.10.2001	5.231,07	L'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000 riguarda i dipendenti Bettagno (1.367,21) Vallese (993,85) Lorenzetto (416,65) Dalla Mutta (1.216,15) Di Martino (596,44) Galassini (640,77).
0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001	Art. 32, c. 1, CCNL 22.1.2004	1.109,26	Il Monte Salari certificato per l'anno 2001 ammonta a €uro 178.913,00
0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, purchè la spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti	Art. 32, c. 2 e 3, CCNL 22.1.2004	894,57	Il Monte Salari certificato per l'anno 2001 ammonta a €uro 178.913,00
0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità)	Art. 32, c. 7, CCNL 22.1.2004	0,00	La presente risorsa non deve essere calcolata in quanto il Comune di Masi è un Ente privo di dirigenza (in tal senso l'ARAN - La disciplina dell'art. 17, comma 2 lett. c) del CCNL 1.4.1999, prevede chiaramente che gli enti privi di dirigenza, non sono tenuti alla "formale" costituzione di uno specifico " fondo" per la retribuzione di posizione e di risultato delle P.O.
0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza, purchè il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%	Art. 4, c. 1, CCNL 9.5.2006	884,18	Il Monte Salari certificato per l'anno 2003 ammonta a €uro 176.836,00

*[Handwritten signatures and initials]*

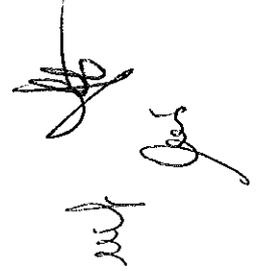
ALL. A)

# Comune di MASI (PD)

Fondo Contratto Decentrato Parte Stabile

ANNO 2014

Oggetto	Riferimento normativo	Importo	Note esplicative
0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39 %. Comuni capoluogo delle aree metropolitane: fino ad un massimo dello 0,9 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia uguale o inferiore al 39 %	Art. 8, c. 1-2-4, CCNL 28.2.2008	1.096,58	Il Monte Salari certificato per l'anno 2005 ammonta a €uro 182.763,00
Dichiarazione congiunta n° 14/2004	Art.29 comma 5 CCNL 22/01/2004 (diff. Costo fasce)	1.066,26	Trattasi di differenziali a carico del Bilancio dell'Ente ma che, per chiarezza espositiva e di confronto con gli atti processuali, si ritiene di dare imputazione in aumento al Fondo stesso di tali quote, mentre, come viene esposto in seguito, si andranno ad imputare le intere somme lorde delle progressioni orizzontali, come utilizzo in diminuzione.
Dichiarazione congiunta n° 14/2004 e n.4/2006	Art.2 comma 1 CCNL 9/5/2006 (diff. Costo fasce)		
Dichiarazione congiunta n° 14/2004	Art.6 comma 1 CCNL 11/04/2008 (diff. Costo fasce)		
Atre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità		6.820,67	Aumento salario accessorio personale rientrato dall'Unione al 01/01/2012



# Comune di MASI (PD)

Fondo Contratto Decentrato Parte Stabile

ANNO 2014

Oggetto	Riferimento normativo	Importo	Note esplicative
<b>Importi da sottrarre:</b>			
Salario accessorio personale passato alle Posizioni Organizzative (enti senza dirigenza)		2.171,12	Questa componente da sottrarre è stata calcolata, computando una quota del fondo consolidato ante 2003 per la produttività collettiva (art. 31, co.2 lett e), quantificata in rapporto al tabellare annuo di tutto il personale dipendente, rispetto alla P.O. Boldrin Elia; allo stesso modo è stata quantificata la quota incrementativa con decorrenza dal 2003 - 2006 -2008;
Altri decrementi proporzionali in riferimento alla fuoriuscita di personale		6.522,52	Questa regola è stata introdotta dall'art. 9, comma 2-bis, del Dl.78/2010 convertito nella Legge 122/2010 ed è dichiaratamente applicabile dal 01/01/2011 - ai fini del predetto computo vanno computati Bin (1.179,14) e Galassini (5.343,38). Non vanno computati i dipendenti cessati Di Martino e Bellini in quanto al momento dell'assunzione non è stato aumentato il fondo, inoltre non hanno partecipato, per il breve periodo in forza all'Ente (dal 2006 al 2010), alla formazione delle singole risorse.
<b>TOTALE PARTE STABILE</b>		<b>24.366,39</b>	Al netto delle indennità Art. 4, c. 3, CCNL 16-07-1996



# Comune di MASI (PD)

Fondo Contratto Decentrato

Parte Variabile

ANNO 2014

Oggetto	Riferimento normativo	Importo	Note esplicative
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (progettazione opere pubbliche, ICI, contenzioso tributario, ecc.)	Art. 15, c. 1, lett. k), CCNL 1.4.1999	638,63	Compensi ISTAT €uro 0; per progettazioni €uro 638,63
Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all' art. 14 del CCNL 14.1.1999	Art. 15, c. 1, lett. m), CCNL 1.4.1999	390,16	Con riferimento ai risparmi accertati sull'utilizzo delle risorse destinate a compensare il lavoro straordinario, occorre tener presente la disciplina di cui all'art. 14, commi 3 e 4, del CCNL dell'1.4.1999. Pertanto, solo a seguito della verifica prevista dall'art. 14, comma 3, e della conseguente adozione di interventi organizzativi di razionalizzazione dei servizi (che si sono tradotti in una stabile riduzione del ricorso al lavoro straordinario), gli eventuali risparmi accertati a consuntivo possono effettivamente considerarsi stabilizzati nell'ambito delle risorse dell'art. 15. Ciò è corretto, ovviamente, solo a condizione che l'ente non ritenga di avvalersi della facoltà di valutare anno per anno le effettive esigenze organizzative e quindi decidere anche anno per anno per l'accantonamento periodico e non stabile dei risparmi. Pertanto solo nel primo caso le risorse possono essere utilizzate in via prioritaria al finanziamento del nuovo sistema di classificazione, utilizzazione questa che presuppone necessariamente che si tratti di risorse stabili; viceversa, i risparmi di straordinario di cui all'art. 15, comma 1, lett. m) del CCNL dell'1.4.1999, derivanti semplicemente dal mancato utilizzo delle ore di lavoro straordinario (senza cioè alcun intervento organizzativo preventivo di stabile riduzione di queste), possono essere utilizzati nell'anno per incrementare le risorse variabili destinate alla contrattazione integrativa.
<b>TOTALE PARTE VARIABILE</b>		<b>1.028,79</b>	



# Comune di MASI (PD)

Fondo Contratto Decentrato Utilizzo fondo

Spesa finanziata	Fonte di finanziamento	Riferimento normativo	Importo	Note esplicative
Indennità al personale delle categorie A e B1	Risorse stabili	Art. 4, c. 3, CCNL 16.7.1996	64,56	
Progressioni economiche orizzontali	Risorse stabili	Art. 17, c. 2, lett. b), CCNL 1.4.1999 Art. 34, c. 1, CCNL 22.1.2004	12.520,63	Nel calcolare la quota di fondo decentrato da destinare alle progressioni orizzontali, si deve prestare attenzione al fatto che, come chiarito dall'Aran, non tutto l'importo corrispondente all'aumento di cui beneficia il dipendente deve essere posto a carico del fondo, in quanto esso va ripartito tra l'aumento ricevuto in occasione della progressione e i successivi incrementi di cui tale aumento iniziale beneficia per effetto dei nuovi contratti di lavoro: la prima parte rimane infatti a carico delle risorse stabili, mentre la seconda viene assimilata ad un normale aumento stipendiale e quindi viene posta a carico del bilancio dell'ente. Tuttavia, come lo scrivente ha già spiegato in ordine ai "differenziali", per chiarezza espositiva e di confronto con gli atti processuali, si ritiene di imputare come utilizzo in diminuzione le intere somme lorda delle progressioni orizzontali, di contro, nella tabella che precede si è data imputazione al Fondo in aumento delle quote dei differenziali.
Indennità di comparto	Risorse stabili	Art. 33, c. 4, CCNL 22.1.2004	2.055,96	A partire dall'anno 2002, al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali con quella del restante personale pubblico, è stato istituito un compenso denominato indennità di comparto.
		<b>TOTALE</b>	<b>14.576,59</b>	
		<b>Risorse stabili disponibili per la contrattazione</b>	<b>9.789,80</b>	
		<b>Risorse variabili disponibili per la contrattazione</b>	<b>1.028,79</b>	
		<b>TOTALE</b>	<b>10.818,59</b>	
		<b>Fondo lavoro straordinario anno 2014</b>	<b>3.117,19</b>	



**DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE**

**Art. 17**

**Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane  
(risorse decentrate)**

1. Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come risorse decentrate) vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dal presente articolo, fermo restando il rispetto delle disposizioni legislative vigenti nel tempo di contenimento della spesa relativa.
2. Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità sono quantificate ed impegnate annualmente con apposita determinazione del competente Responsabile di Servizio dell'Ente, in applicazione dell'art. 31, comma 2 del C.C.N.L. 22.01.2004 nonché nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti nel tempo di contenimento della spesa relativa.
3. L'importo di cui al comma 2 è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro –nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5 del C.C.N.L. dell'1.4.1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.
4. Le risorse di cui al comma 2 sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dall'applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte: art. 15, comma 1, lett. d, e, k, m, n, comma 2, comma 4, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del C.C.N.L. dell'1.4.1999; art. 4, commi 3 e 4, del C.C.N.L. del 5.10.2001, art. 54 del C.C.N.L. del 14.9.2000; art. 32, comma 6 del C.C.N.L. del 22.1.2004; art. 4, comma 2 del C.C.N.L. 2004/2005;
5. Le parti concordano nel ritenere che, con riferimento al personale assunto con rapporto a termine, gli oneri relativi ad eventuali prestazioni aggiuntive o all'applicazione di istituti tipici del salario accessorio debbano trovare copertura attraverso un adeguato finanziamento a carico del bilancio degli enti interessati.

**Art. 18**

**Ripartizione del fondo delle risorse decentrate**

1. Le risorse di cui all'art. 17 del presente CDI sono utilizzate per:
  - a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - b) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del C.C.N.L. del 31.3.1999; l'ammontare di tale fondo è determinato, a valere sulle risorse di cui all'art. 16 in sede di contrattazione integrativa decentrata; in tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio.
  - c) il pagamento delle indennità di rischio, turni, reperibilità, maneggio valori ecc., secondo la disciplina prevista dai vigenti C.C.N.L.;

- d) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A , B e C;
- e) compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3 del C.C.N.L. del 31.3.1999; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità può essere determinato, in sede di contrattazione decentrata, entro un valore annuo lordo massimo di € 2.500,00;
- f) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);
- g) compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei Tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

2. Le risorse c.d. stabili sono prioritariamente destinate al pagamento degli incrementi economici spettanti al personale collocato in tutte le posizioni previste dal sistema di classificazione ivi comprese quelle conseguite ai sensi dell' art. 7, comma 2 del CCNL del 31.3.1999; sono, altresì, destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 del CCNL del 22.0.2004.

Non sono da imputare al fondo in parola bensì da finanziare con mezzi di bilancio le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

## Art. 19

### Criteria per la progressione economica all'interno della categoria

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1 del C.C.N.L. del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente articolo 16, comma 2 (c.d. risorse stabili).
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in oggetto nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.
3. Infine, gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti, gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.
4. Le parti danno atto che:
  - 1) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste

nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
  - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
  - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
  - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
- 2) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nei C.C.N.L. vigenti nel tempo;
  - 3) fatte salve le disposizioni legislative vigenti nel tempo di contenimento della spesa relativa, in caso di progressione "di carriera" (fra categorie), al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
  - 4) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'Amministrazione di provenienza.
5. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
- le progressioni sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti ed a valere sull'apposito fondo stanziato dall'Ente, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, in relazione all'anno di riferimento ed ai due anni precedenti;
  - la progressione economica è attribuita ai dipendenti dell'Ente che hanno conseguito il punteggio più alto complessivo (riferito al triennio) in ordine decrescente, nei limiti della quota stabilita per l'anno di riferimento;
  - a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
6. Le procedure selettive sono espletate entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, nel rispetto dei tempi previsti nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, ai fini dell'attribuzione dei benefici con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di svolgimento della selezione.
7. Entro i termini di cui al comma 6, il Responsabile di ciascun Servizio, o l'Organismo indipendente di valutazione relativamente ai dipendenti Responsabili di Servizio, procede alla valutazione finale per l'anno di riferimento, in base al Sistema dell'Ente, e verifica il punteggio complessivo conseguito per il triennio da ciascun lavoratore.
8. Per poter partecipare alle procedure selettive formalmente avviate dopo la stipula del C.C.N.L. del 11.04.2008 i lavoratori devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

## Art. 20

### Criteri per la ripartizione del fondo relativo all'organizzazione del lavoro

1. Per "fondo di organizzazione del lavoro" si intendono le risorse destinate a:
  - finanziare istituti a dinamica contrattuale predefinita (turni, reperibilità, maneggio valori ecc.) che continuano a essere disciplinati dai C.C.N.L. in vigore;
  - compensare specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C e D, secondo quanto previsto nella seguente lettera b);

- compensare situazioni lavorative di rischio o disagiate, ossia che comportano, per la loro particolare natura o forma organizzativa, potenziali pregiudizi per la salute o per il normale svolgimento delle relazioni sociali, secondo quanto previsto nella seguente lettera c).

2. Le parti concordano che le indennità oggetto del presente articolo, in quanto disciplinate dai C.C.N.L. in relazione a specifiche caratteristiche della prestazione lavorativa (turni, reperibilità, vigilanza ecc.) o comunque correlate alla particolare posizione lavorativa ricoperta (responsabilità, rischio, disagio), sono erogate anche al personale assunto a tempo determinato (cfr. art. 7, comma 10 C.C.N.L. 14.9.2000), con finanziamento a carico del bilancio dell'Ente come specificato nel precedente art. 19, comma 5 del presente Contratto, nonché al personale assunto con contratto di formazione e lavoro (art. 3, comma 11 C.C.N.L. 14.9.2000), con esclusivo utilizzo delle risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

#### a) INDENNITA' DI TURNO - RIDUZIONE ORARIO E MANEGGIO VALORI

- Per il personale adibito al servizio di Polizia locale – servizio che è svolto secondo un regime di turnazione basato sulla rotazione del personale in articolazioni giornaliere prestabilite nell'arco del mese e su un orario di servizio giornaliero di 10 ore - è prevista la corresponsione dell'indennità di turno nella misura stabilita dall'art. 22 del C.C.N.L. 14.9.2000. L'indennità spetta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

- Al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nella seguente misura:

da € 214,85	a € 4.303,64 medi mensili:	€ 0,52
da € 4.303,65	a € 10.759,35 medi mensili:	€ 0,77
da € 10.759,36	a € 21.518,69 medi mensili:	€ 1,03
da € 21.518,70	a € 43.037,90 medi mensili:	€ 1,29
oltre € 43.037,90	medi mensili:	€ 1,55

Per valori di cassa si intendono denaro contante, buoni pasto, marche da bollo. Il valore medio mensile si ottiene sommando il totale dei valori maneggiati durante l'intero anno e dividendolo per 12 mesi.

L'indennità spetta per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, con esclusione di qualsiasi assenza per qualsiasi causa, al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

#### b) INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' E INDENNITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI

- art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999

Per i dipendenti cui sono stati attribuiti con atto formale compiti che comportano le specifiche posizioni di responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 7 del C.C.N.L. 2002/2005, è prevista un' indennità nella misura massima di €. 2.500,00 annui lordi.

Le specifiche responsabilità riguardano lo svolgimento di compiti e funzioni particolari, inerenti attività istruttorie di procedimenti, dal momento d'impulso del procedimento, fino al momento che precede l'emissione del provvedimento finale, di competenza del Responsabile del Servizio ovvero compiti ritenuti di particolare specificità.

**Criteri per l'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità sono:**

**-una valutazione positiva in applicazione del sistema di valutazione approvato dall'Ente, riferita all'anno precedente;**

**-la specificità dei compiti e/o dei procedimenti assegnati.** Detta specificità viene individuata e graduata dai Responsabili dei Servizi, attraverso la valutazione dei seguenti parametri di riferimento ritenuti idonei all'operazione di "pesatura" del/i Procedimento/i o Compito/i.

**Parametri di valutazione del peso della specificità dei procedimenti o dei compiti:**

**Punteggio massimo attribuibile: punti 15**

1. Complessità normativa del/i Procedimento/i o del/i Compito/i – Difficoltà legata alla necessità di aggiornamenti normativi : Punti: 1, 2 o 3;

2. Implicazioni del/i Procedimento/i o Compito/i assegnato/i con le funzioni di altri Uffici o Aree – Necessità di coordinamento con il resto della struttura: Punti: 1, 2 o 3;

3. Autonomia del/i Procedimento/i o del/i Compito/i da altri Procedimenti o Compiti assegnati a diverso personale: Punti: 1, 2 o 3;

4. Procedimento/i o Compito/i che implica contatti e rapporti continui e non programmabili con l'utenza: Punti: 1, 2 o 3;

5. Procedimento/i o Compito/i che implica contatti e rapporti continui e non programmabili con gli amministratori e con la Direzione Generale:Punti: 1, 2 o 3.

**Si ritiene Specifico il Procedimento o Compito che avrà raggiunto un punteggio pari almeno a 7 punti.**

Oltre detta soglia le misure di indennità da attribuirsi sono diverse in rapporto alle diverse specificità riconosciute alle responsabilità o compiti assegnati, secondo il seguente schema e, di fianco, sono riportate le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità:

-punti 7	€ 800,00
-punti 8	€ 900,00
-punti 9	€ 1032,00
-punti 10	€ 1200,00
-punti 11	€ 1400,00
-punti 12	€ 1600,00
-punti 13	€ 1800,00
-punti 14	€ 2000,00
-punti 15	€ 2500,00

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità specifiche diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico non inferiore a € 1.600,00.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale in part-time in relazione all'orario di lavoro indicato nel contratto di lavoro.

In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

Per la corresponsione e l'applicazione delle suddette indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.

**Gli incarichi hanno durata annuale e comunque fino alla nuova attribuzione delle relative responsabilità da parte del responsabile.**

**-art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999**

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di €. 300,00 annui lordi.

**Presupposto necessario per l'assegnazione di incarichi di responsabilità è una valutazione positiva in applicazione del sistema di valutazione approvato dall'Ente, riferita all'anno precedente.**

**Entro il 15 gennaio di ciascun anno – ciascun Responsabile di Servizio è tenuto a comunicare al competente Servizio Personale dell'Ente gli incarichi formalmente attribuiti al personale assegnato alla rispettiva Area che siano tali da comportare le responsabilità in oggetto; è altresì tenuto a comunicare immediatamente qualunque variazione intervenuta in proposito.**

**c) INDENNITA' DI RISCHIO E DI DISAGIO**

**-L'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, è corrisposta:

- al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità):  
- **personale di cat. B addetto alla preparazione dei pasti scolastici e "sociali" (lett. e) all. B DPR 347/83);**  
- **personale di cat. B che utilizza automezzi ed altri veicoli per il trasporto di cose ed operazioni di carico e scarico (lett. a) all. B DPR 347/83);**  
- **personale di cat. B addetto al cimitero per operazioni di seppellimento e rimozione di salme (lett. c) all. B DPR 387/83);**
- è quantificata in complessivi € 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004);
- compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

- **L'indennità di disagio**, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 2 lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, è corrisposta al personale della categoria B che offre prestazioni lavorative comprendenti lo svolgimento di attività particolarmente disagiate e/o un'articolazione dell'orario di lavoro comportante condizioni di particolare disagio.

E' determinata in complessivi € 30,00 mensili.

**Art. 21**

**Criteria per il riconoscimento di incentivi destinati a compensare la performance individuale**

1. L'incentivazione della produttività è collegata agli obiettivi stabiliti nel Piano delle Risorse e degli Obiettivi (P.R.O.) o in altri atti programmatici dell'Amministrazione - dai quali obiettivi i Responsabili di Servizio fanno discendere obiettivi individuali o di gruppo raggiungibili, da assegnare al personale coinvolto – ed è riconosciuta in relazione ai risultati rilevati dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.

2. Gli obiettivi sono assegnati per iscritto, previo confronto con i dipendenti interessati. Possono essere oggetto di modifica, adeguamento ed integrazione in qualunque momento nel corso dell'anno, non possono essere oggetto di modifica dopo il 30 novembre.

3. Al finanziamento dei compensi in oggetto si destina annualmente una quota delle risorse stabili oltre alle eventuali risorse variabili, ove stanziata a tal fine dall'Amministrazione per il singolo esercizio (art. 15, comma 2 e comma 5, C.C.N.L. 1.4.1999).

4. Entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, nel rispetto dei tempi previsti nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, ciascun Responsabile, utilizzando la scheda di valutazione prevista dall'apposita disciplina dell'Ente, provvede a valutare il personale dipendente appartenente al proprio Servizio e a darne comunicazione al personale stesso.

5. Le parti concordano che i compensi per produttività, in quanto correlati all'accertato raggiungimento di incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, possono essere erogati anche in misura non proporzionata all'orario di lavoro (pieno o parziale) del personale interessato (cfr. art. 6, comma 10 C.C.N.L. 14.9.2000) e possono essere, altresì, erogati anche al personale assunto a tempo determinato (cfr. art. 7, comma 10 C.C.N.L. 14.9.2000) e con contratto di formazione e lavoro (cfr. art. 3, comma 11 C.C.N.L. 14.9.2000).

## **Art. 22**

### **Disposizioni finali**

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.





## SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

### 1. INTRODUZIONE

La legge-delega 4 marzo 2009, n. 15, ed il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, di seguito "Decreto", introducono il concetto di performance organizzativa ed individuale, sostituendo definitivamente il concetto di produttività individuale e collettiva, sopravvissuto nel processo di contrattualizzazione della pubblica amministrazione, a partire dal decreto legislativo 3 febbraio 1993, n.29.

L'articolo 7 del Decreto dispone, in particolare, che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tal fine, le stesse adottano, con apposito provvedimento, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

L'articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel testo novellato dall'articolo 57, comma 1, lettera b), del Decreto, collega la performance organizzativa "all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione".

L'articolo 7, comma 2, lettera a), del Decreto, assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso, all'Organismo indipendente di valutazione della performance, di cui all'articolo 14 del Decreto, di seguito "OIV".

### 2. CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PREMIO PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE AL PERSONALE

**3.2.1. La performance individuale del singolo dipendente è misurata sulla base dei seguenti criteri:**

- 1) livello di conseguimento degli obiettivi individuali assegnati;
- 2) livello di conseguimento degli obiettivi di gruppo assegnati al gruppo di lavoro di cui fa parte il dipendente;
- 3) competenze dimostrate;
- 4) comportamenti professionali;
- 5) comportamenti organizzativi.

### 3.2.2. Obiettivi di gruppo

Agli obiettivi di gruppo sono riservati complessivi punti 10

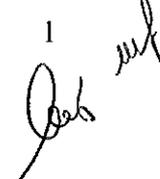
Il dirigente, in coerenza con gli atti di programmazione dell'ente, assegna gli obiettivi ai gruppi di lavoro, comunque denominati, dallo stesso costituiti all'interno dell'unità organizzativa alla cui direzione è preposto.

Gli obiettivi sono definiti per iscritto, previo confronto con i dipendenti interessati.

Gli obiettivi possono essere oggetto di modifica, adeguamento ed integrazione in qualunque momento nel corso dell'anno, con le stesse procedure previste per la loro definizione.

Gli obiettivi non possono essere oggetto di modifica dopo il 30 novembre.

Entro il mese di gennaio dell'anno successivo rispetto a quello di riferimento il dirigente, sulla base degli obiettivi assegnati ai singoli gruppi di lavoro e dei contenuti ed indicatori degli stessi, accerta in

1  
 

modo analitico, per ogni obiettivo il livello di conseguimento ed individua le cause di mancato conseguimento, nei casi diversi dal conseguimento pieno.

Ove l'obiettivo sia stato conseguito in misura inferiore al 70% ai componenti il gruppo è attribuito un punteggio pari a zero.

In caso di conseguimento dell'obiettivo in misura pari ad almeno il 70% è attribuito un punteggio nella seguente misura:

- pari al 70% ma inferiore all'80%	punti 6
- pari all'80% ma inferiore al 90%	punti 7
- pari al 90% ma inferiore al 100%	punti 8
- pari al 100%	punti 10

Ove il dirigente ritenga non funzionale l'assegnazione a taluni dipendenti, di obiettivi di gruppo il punteggio previsto per la valutazione di detti obiettivi confluirà in quello previsto per la valutazione degli obiettivi individuali; in quel caso il punteggio massimo per il conseguimento degli obiettivi individuali sarà pari a 29 punti anziché 19.

### 3.2.3. Obiettivi individuali

Agli obiettivi individuali sono riservati complessivi punti 19.

Il dirigente, in coerenza con gli atti di programmazione dell'ente, assegna gli obiettivi.

Gli obiettivi sono definiti per iscritto, previo confronto con i dipendenti interessati.

Gli obiettivi possono essere oggetto di modifica, adeguamento ed integrazione in qualunque momento nel corso dell'anno, con le stesse procedure previste per la loro definizione.

Gli obiettivi non possono essere oggetto di modifica dopo il 30 novembre.

Entro il mese di gennaio dell'anno successivo rispetto a quello di riferimento il dirigente, sulla base degli obiettivi assegnati e dei contenuti ed indicatori degli stessi, accerta in modo analitico, per ogni obiettivo il livello di conseguimento ed individua le cause di mancato conseguimento, nei casi diversi dal conseguimento pieno.

Ove l'obiettivo sia stato conseguito in misura inferiore al 70% ai componenti il gruppo è attribuito un punteggio pari a zero.

In caso di conseguimento dell'obiettivo in misura pari ad almeno il 70% è attribuito un punteggio nella seguente misura:

1 - pari al 70% ma inferiore all'80%	punti 12
2 - pari all'80% ma inferiore al 90%	punti 13
3 - pari al 90% ma inferiore al 100%	punti 15
4 - pari al 100%	punti 19

Ove, ai sensi dell'ultimo periodo del punto 3.2.2. il punteggio riservato agli obiettivi individuali sia pari a punti 29 la scala viene ad essere la seguente:

- 1 - punti 18
- 2 - punti 20
- 3 - punti 22
- 4 - punti 29

### 3.2.4. Competenze dimostrate

Alle competenze dimostrate sono riservati punti 30.

Le competenze dimostrate si concretano nel livello di competenze possedute e dimostrate dal dipendente in ordine all'applicazione di norme e conoscenze tecnico specialistiche.

Più in particolare i punteggi sono così graduati:





Ove un dipendente sia assegnato in condivisione a più dirigenti ognuno dei dirigenti effettua la valutazione per quanto di competenza; il punteggio sarà dato dalla media dei punteggi assegnati dai due dirigenti.

Analogamente si procederà ove un dipendente nel corso dell'anno sia assegnato successivamente a diverse unità organizzative.

La graduatoria è redatta dall'organismo indipendente di valutazione sulla base delle valutazioni dei dirigenti.

Ove l'organismo rilevi valutazioni irragionevoli od illogiche o erronea applicazione dei criteri predeterminati invita motivatamente il dirigente a riformulare le valutazioni segnalando analiticamente le illegittimità e criticità riscontrate.

In caso di parità di punteggio avranno priorità i dipendenti che hanno ottenuto il miglior punteggio nell'anno precedente. In caso di ulteriore parità coloro che hanno ottenuto il miglior punteggio nel secondo anno antecedente. In caso di ulteriore parità l'individuazione dei dipendenti cui attribuire il premio competerà all'organismo indipendente di valutazione.

#### **4. PROCEDURE DI CONCILIAZIONE**

Per procedure di conciliazione si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito della processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale. Nell'ambito della valutazione della performance individuale, infatti, per effetto della concreta implementazione del Sistema, potrebbero sorgere contrasti tra i soggetti responsabili della valutazione ed i valutati: a tal fine, occorre definire delle procedure finalizzate a prevenirli e risolverli. occorre, quindi, individuare soggetti, terzi rispetto al valutato e valutatore, chiamati a pronunciarsi sulla corretta applicazione del Sistema, nel caso in cui insorgano conflitti (ad esempio, nel caso di valutazione negativa contestata dal valutato).

La procedura di conciliazione si svolgerà secondo quanto previsto dall'art. 410 cpc, così come novellato dalla recente legge n.183/2010, in materia di risoluzione delle controversie di lavoro.

#### **5. MODALITA' DI GARANZIA DELLA TRASPARENZA TOTALE E DELLA SUA APPLICAZIONE**

Il sistema adottato è pubblicato sul sito istituzionale, nel rispetto del principio di trasparenza totale disposta dall'art. 11 del Decreto e secondo le linee guida per la predisposizione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità da emanarsi a cura della CiVIT.

#### **6. MODALITÀ VOLTE A RILEVARE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Ai sensi dell'art. 14 del Decreto l'OIV curerà annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il benessere organizzativo, il grado di condivisione del Sistema e la rilevanza della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

#### **7. MODALITA' DI RACCORDO E INTEGRAZIONE CON I PROCESSI DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**

L'esito della valutazione è inserito nel fascicolo personale del valutato al fine di tenerne conto in sede di decisione in materia di formazione, carriera, sistemi premiali.

Il risultato della procedura di valutazione costituisce per il dirigente presupposto in sede di decisione di affidamento di ulteriori incarichi dirigenziali. Di tale presupposto se ne terrà adeguatamente conto nel regolamento di definizione dei criteri per l'affidamento, l'avvicendamento e la revoca degli incarichi dirigenziali.

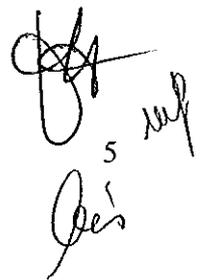
#### **8. MODALITA' DI RACCORDO E INTEGRAZIONE CON I SISTEMI DI CONTROLLO**

Il sistema di valutazione e controllo strategico e il sistema di controllo di gestione dovranno essere coerenti nei contenuti e nei tempi con il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato.

La coerenza dovrà in primo luogo riguardare gli strumenti, i contenuti e le forme di comunicazione delle criticità riscontrate.

#### **9. MODALITÀ' DI RACCORDO E INTEGRAZIONE CON I DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E DI BILANCIO**

L'adozione del Sistema si inserisce nell'ambito del processo di redazione dei tempi di programmazione finanziaria e di bilancio, richiedendo sia il raccordo con le scadenze relative ai cicli di programmazione finanziaria e di bilancio, sia l'integrazione e, quindi, la coerenza dei contenuti della relativa documentazione.

  
5  
res

