

COMUNE DI NOLE

Provincia di Torino

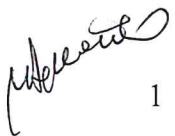
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2016




Melegre C61C TP


C61C PL

Zan


CISL TP

1

Il giorno **quindici** del mese di dicembre anno 2016 la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Nole composta dai Sigg.ri:

BARBATO Dott.ssa Susanna – Segretario Comunale e Responsabile Settore Amministrativo
ROCCHIETTI Fabrizio - Responsabile Settore Tecnico
MANCONI Mario - Responsabile Settore Vigilanza
MIGALE Vincenzo – Responsabile Settore Economico Finanziario

e le Organizzazioni Sindacali di categoria rappresentate dai Sigg.ri:

MECCA Vittorio - C.G.I.L. - F. P.
TRUFFA Diego - C.I.S.L. - F.P.
CUTAIA Maurizio - UIL F.P.L.

R.S.U.

DE MATTEO Maria - CGIL - F.P.
AIMONE CAT Pierluigi - R.S.U. CISL F.P.
AUDO Marco - R.S.U. UIL F.P.L.

hanno definito il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali.

Le parti

Dato atto dei vincoli previsti dall'art. 4 comma 5 del CCNL dell'1/4/1999, laddove in particolare si prevede che i contratti decentrati integrativi non possano porsi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti, risultando nulle ed inapplicabili le clausole difformi;

Dato atto inoltre che, ai fini di stabilire corrette relazioni sindacali, si impegnano ad applicare gli istituti previsti dal titolo II del CCNL dell'01/04/1999 e dall'art. 16 del CCNL del 31/03/1999;

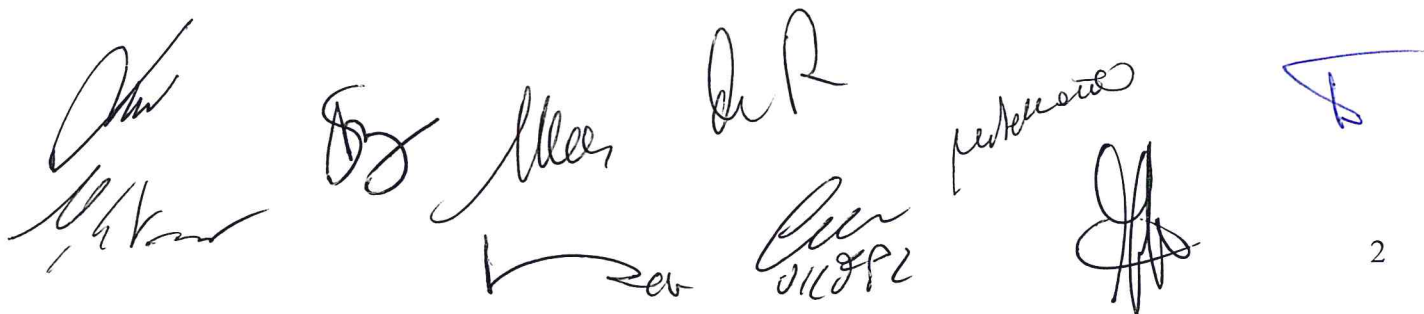
Rilevata la necessità di definire la destinazione delle somme relative al costituito fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo le modalità previste dall'art.17 CCNL del 1/4/99

stipulano i seguenti istituti di contrattazione integrativa:

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto decentrato integrativo, si applica al personale dipendente dell'amministrazione, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato.

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2016.



Handwritten signatures of the representatives of the Municipality of Nole and the trade unions (CGIL, CISL, UIL).

ART. 2 - TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto, salvo diversa indicazione, hanno effetto per il periodo 01/01/2016 – 31/12/2016. Il presente contratto sostituisce ed abroga, per le parti non compatibili, i precedenti contratti collettivi aziendali stipulati nell'ambito dell'Ente.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo, mantenendo comunque in vigore, fino a nuovo accordo, il contratto collettivo decentrato integrativo vigente.

ART. 3 – CONTROVERSIE ED INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del 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 quale 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 10 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.

ART. 4 - COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della performance ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Per l'annualità 2016 la suddetta determinazione è stata effettuata in conformità e nel rispetto dei limiti e dei vincoli imposti dalla normativa vigente.
2. Il fondo di cui al comma 1 è ripartito con i criteri, importi e modalità indicati nei seguenti articoli del contratto, con destinazione alle seguenti voci:
 - a) indennità di comparto, con i criteri e secondo le modalità di cui all'art. 33 del CCNL del 22/01/2004;
 - b) compensi per l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità, secondo la disciplina dell'art. 17/i del CCNL 22/01/2004;
 - c) corresponsione degli incrementi retributivi derivanti dalla progressione economica all'interno della categoria, già attribuiti alla data del 01/01/2011;
 - d) erogazione di compensi incentivanti la produttività e il miglioramento dei servizi;
 - e) indennità di turno, rischio e disagio;
 - f) erogazione delle risorse inserite ai sensi dell'art. 15 comma 2 CCNL 01/04/1999;
 - g) erogazione delle risorse inserite ai sensi dell'art. 15 comma 5 CCNL 01/04/1999.



ART. 5 – INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI
(art. 17/a CCNL 01/04/1999)

1. Il fondo per l'incentivazione della produttività è determinato, per l'anno 2016 in € 35.389,05.
2. La quota massima a disposizione per ogni dipendente viene così determinata:
 - 1) Primo riparto in base alle seguenti fasce:
CAT. B: € 950,00
CAT. C: € 1.300,00
CAT. D: € 1.400,00
 - 2) Le cifre procapite così ottenute vengono riproporzionate in base alla percentuale di tempo lavorato;
 - 3) L'avanzo generatosi viene distribuito in egual misura tra tutti i dipendenti partecipanti al riparto del fondo per la produttività.
3. Il fondo viene ripartito attraverso quanto dettato dalla metodologia per la misurazione e la valutazione della performance del personale comunale approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 26/04/2012.
4. Il processo di valutazione si articola nelle seguenti fasi:
 - 1) Fase iniziale di assegnazione degli obiettivi e delle risorse umane e finanziarie;
 - 2) Fase intermedia di verifica ed adozione di eventuali correttivi agli obiettivi assegnati;
 - 3) Fase finale di giudizio con consegna delle schede di valutazione.Ogni Responsabile di posizione organizzativa definisce le performance attese ed effettua la valutazione del personale che coordina direttamente, spetta invece all'Organismo Indipendente di Valutazione una supervisione del processo volta a garantire la corretta adozione della metodologia, sia in fase di definizione delle attese che in fase di valutazione.
5. In particolare, per i dipendenti oggetto del presente contratto, la misurazione della performance individuale concerne:
 - Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali: peso 70%
 - Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate e comportamenti professionali ed organizzativi: peso 30%.
6. Il criterio di ripartizione delle somme assegnate è il seguente:
 - Valutazione complessiva da 0 a 50 punti: retribuzione pari a zero;
 - Valutazione complessiva da oltre i 50 punti: retribuzione commisurata all'effettivo risultato raggiunto.
7. Le economie prodotte dopo la prima fase di distribuzione del fondo vengono distribuite automaticamente sulla base della valutazione conseguita da ciascun dipendente.

ART. 6 - COMPENSI PER L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTINO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL 22/01/2004)

1. Ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera i) del CCNL 01/04/1999, come integrato dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22/01/2004, vengono attribuite al personale le seguenti indennità:
 - Dipendenti ai quali sono state affidate con atto formale le funzioni di ufficiale di anagrafe - € 300,00 annui;
 - Dipendenti ai quali sono state affidate con atto formale le funzioni di ufficiale di stato civile - € 250,00 annui;
 - Dipendenti ai quali sono state affidate con atto formale le funzioni di ufficiale elettorale - € 300,00 annui;
 - Dipendenti ai quali sono state affidate con atto formale le funzioni di protezione civile - € 100,00 annui.
2. Tale indennità è corrisposta a pieno anche nel caso di nomina di dipendenti con orario di lavoro ridotto, mentre viene proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione

e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario) e non viene corrisposta nel caso di astensione facoltativa dal lavoro.

3. La quantificazione delle risorse è effettuata a titolo previsionale. Gli eventuali risparmi che si accertassero a consuntivo confluiranno nel fondo per compensare miglioramenti di produttività individuale di cui all'art. 5 del presente contratto, analogamente si procederà in caso di una maggiore spesa: in tal caso si procederà alla riduzione del suddetto fondo.
4. In caso di doppio incarico, le cifre non sono cumulative.

ART. 7 – INDENNITA' DI TURNO

1. L'attività di turnazione è prevista e disciplinata dall'art. 22 del CCNL 19/09/2000, il quale, al comma 1, dispone che gli Enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possano istituire turni giornalieri di lavoro, per coprire un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
2. Al personale con orario di servizio articolato in turni spetta la percezione di una indennità volta a compensare i disagi derivanti dalle particolari modalità di esplicazione dell'attività lavorativa, calcolata incrementando la retribuzione oraria presa in considerazione dalla disciplina contrattuale (art. 52 comma 2 lettera c) del CCNL 14/09/2000 come sostituito dall'art. 10 CCNL 09/05/2006) della percentuale di maggiorazione del 10%, nel caso di codesto Ente, in quanto il turno è suddiviso tra antimeridiano e pomeridiano, da effettuarsi nei giorni feriali e compete solo per i periodi di effettiva prestazione lavorativa, pertanto per ogni giorno di assenza dal lavoro a qualunque titolo essa non può essere corrisposta.
3. La corresponsione dell'indennità turno avviene mensilmente, sulla base della prestazione lavorativa effettuata nel mese precedente.
4. A titolo previsionale viene assegnato per l'anno 2016 un budget di € 4.500,00 alla corresponsione di tale indennità, destinato al personale addetto alla Polizia Municipale con orario articolato su due turni.

ART. 8 – INDENNITA' DI RISCHIO

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL 14/09/2000, è corrisposta al personale che offre prestazione lavorative comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
2. L'indennità è quantificata in complessive € 30,00 mensili (art. 41 CCNL 22.01.2004) e compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio; in caso di assenza a qualsiasi titolo (ferie, permessi, malattia, ecc...) verrà effettuata la decurtazione di € 1,15 (dipendenti con rapporto di lavoro su sei giorni alla settimana) per ogni giorno di assenza.
3. L'indennità viene corrisposta annualmente.
4. Per l'anno 2016 non si evidenziano prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

ART. 9 – INDENNITA' DI DISAGIO

1. L'indennità di disagio è prevista dall'art. 17 comma 2 lettera e) del CCNL 01/04/1999 e destinata a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C, nelle modalità descritte dai punti seguenti.
2. Indennità di disagio per articolazione flessibile dell'orario di lavoro: da corrispondersi al personale che sia chiamato a modifiche dello schema orario di lavoro, svolte di norma in orario non coincidenti con gli ordinari orari di servizio, per l'importo mensile di € 30,00.
Il valore mensile di tale indennità è stabilito in € 30,00.
L'indennità viene corrisposta annualmente.

Ai fini della corresponsione dell'indennità essa è da erogarsi al personale addetto al servizio scuolabus e quantificata, preventivamente, in € 270,00 pro capite, relativa al solo periodo di funzionamento degli scuolabus (anno scolastico);

3. Indennità di disagio connesso all'espletamento di servizi "su chiamata": da corrisponderli al personale che sia chiamato all'espletamento di servizi al di fuori dell'orario di lavoro per eventi eccezionali e non prevedibili, alle seguenti condizioni:

- La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi eccezionali o che possano determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità oppure per garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile.
- La chiamata deve essere effettuata dal Responsabile di riferimento e/o trattandosi di evento non prevedibile, dal Sindaco, dall'Assessore di reparto, da Responsabili anche non di reparto e dal Segretario Comunale.

Il valore di tale indennità è previsto in € 20,00 a chiamata.

ART. 10 – CONDIZIONE PER L'EROGAZIONE DELLE RISORSE INSERITE AI SENSI DELL'ART. 15 COMMA 2 DEL CCNL 01/04/1999

1. In base alla disciplina contrattuale, la condizione per l'applicazione dell'incremento di cui si tratta è rappresentata dall'accertamento preventivo da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti derivanti sia da processi di razionalizzazione o riorganizzazione, sia dalla espressa previsione di apposito stanziamento in bilancio con destinazione a specifici obiettivi di produttività e di qualità, ovviamente individuati e definiti in via preventiva.
2. Le possibilità di incremento delle risorse decentrate, ai sensi dell'art.15, comma 2, del CCNL dell'01/04/1999, non possono comunque prescindere dall'osservanza del quadro legale di riferimento e cioè dalla necessaria verifica preventiva della possibile incidenza dei nuovi costi sul rispetto dei vincoli imposti dal legislatore in materia di Patto di stabilità e di contenimento della spesa per il personale.
3. Per l'anno 2016 non vengono inserite nel fondo risorse decentrate variabili ai sensi dell'art. 15 comma 2 del CCNL 01/04/1999, ai fini del rispetto del tetto dato dall'importo del fondo 2015 (art. 1, comma 236, L. 208/2015).

ART. 11 – CONDIZIONE PER L'EROGAZIONE DELLE RISORSE INSERITE AI SENSI DELL'ART. 15 COMMA 5 DEL CCNL 01/04/1999

1. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di nuovi processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte con la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.
2. Le condizioni per l'avvio dei processi di riorganizzazione, remunerati con tali risorse, sono le seguenti:
 - Devono prevedere un miglioramento quali-quantitativo dei servizi concreto, tangibile e verificabile;
 - Il fatto deve essere verificabile e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento;
 - I risultati devono essere verificabili attraverso indicatori o giudizi espressi dall'utenza;
 - Gli obiettivi devono prevedere un maggiore impegno del personale interno;

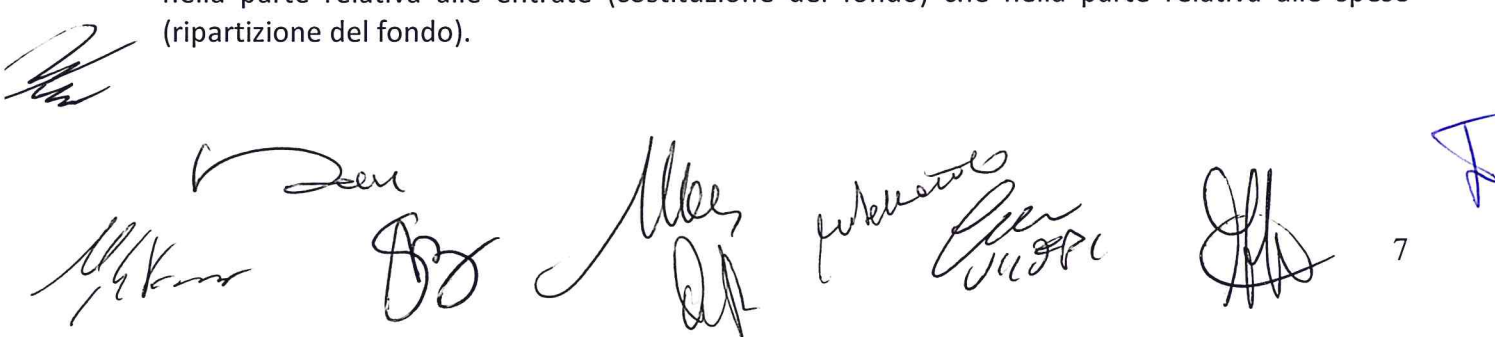
- Le risorse vanno correlate al grado di importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone.
- 3. L'erogazione di tali risorse avviene a consuntivo, previo accertamento da parte dell'O.I.V. del raggiungimento degli obiettivi prefissati.
- 4. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economie di bilancio per l'Ente.
- 5. Per l'anno 2016 non si prevede l'inserimento di somme aggiuntive volte a finalizzare progetti art. 15 comma 5.

**ART. 12 – RISORSE PER INCENTIVARE L'ATTIVITA' DI PROGETTAZIONE INTERNA
E PER LA REDAZIONE DEGLI ATTI DI PIANIFICAZIONE (ART. 17/G CCNL 01/04/1999)**

1. Il disposto dell'art. 93, comma 7-bis del Codice introdotto dalla Legge n. 114/2014 prevede che a valere sugli stanziamenti previsti per la realizzazione dei singoli lavori le amministrazioni pubbliche destinano ad un fondo per la progettazione e l'innovazione risorse finanziarie in misura non superiore al 2% degli importi posti a base di gara di un'opera o un lavoro. La percentuale effettiva è stabilita da un regolamento adottato dall'amministrazione.
2. Il comma 7-ter prevede che l'80% delle risorse finanziarie venga ripartito, per ciascuna opera e lavoro, con le modalità ed i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale ed adottati nel regolamento, tra il responsabile del procedimento e gli incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione. Il restante 20% delle risorse è invece destinato all'acquisto, da parte dell'ente, di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, banche dati per il controllo ed il miglioramento della capacità di spesa, ammodernamento/efficientamento dell'ente e dei servizi ai cittadini.
3. Le modalità di stanziamento e riparto sono ricomprese nel regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 161 in data 03/12/2015.

**ART. 13 – RISORSE INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE
ADDETTO ALL'UFFICIO TRIBUTI (ART. 17/G CCNL 01/04/1999)**

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 59 comma 1 del D.Lgs. n. 446/1997, dall'art. 16 del Regolamento Comunale per l'applicazione dell'ICI viene destinato, per l'anno 2015, un fondo corrispondente al 10% degli incassi per evasione ICI anni precedenti.
2. Il fondo, preventivato in € 500,00 comprensivo degli oneri previdenziali ed assistenziali ed irap a carico dell'Ente ed adeguato successivamente alle effettive somme incassate nell'anno, verrà ripartito in egual misura tra gli addetti all'ufficio tributi dell'Ente.
3. In caso di assenza in organico di uno dei dipendenti, la percentuale spettante verrà ripartita tra gli altri dipendenti con lo stesso criterio di cui al punto precedente.
4. La quantificazione delle risorse è effettuata a titolo previsionale. Prima della liquidazione dell'incentivo verrà effettuata la verifica sulla effettiva consistenza dei compensi da erogare quindi, trattandosi sostanzialmente di una "partita di giro", verranno adeguate le risorse sia nella parte relativa alle entrate (costituzione del fondo) che nella parte relativa alle spese (ripartizione del fondo).



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a blue checkmark on the right.

Art 14 – PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 208 comma 4 lettera "c" del D.Lgs. n. 285/2012 e s.m.i nel quale è prevista la possibilità di destinare una quota dei proventi delle sanzioni amministrative derivanti da violazione Codice della Strada al fondo integrativo di previdenza ed assistenza per il personale addetto alla Polizia Municipale ed in conformità all'art. 17 del CCNL 21/01/2004 è stata stipulata apposita convenzione con il Circolo Ricreativo Dipendenti Comunali di Torino per la gestione per conto del Comune di Nole delle somme accantonate;
2. Considerato quanto disposto dal CCDI 2002/2005 art. 19 che ha stabilito che venisse destinata al fondo previdenza ed assistenza della Polizia Municipale una quota pari al 10% degli introiti per sanzioni amministrative per violazione C.d.S. e l'accordo del 09/10/2009 che ha stabilito un tetto massimo di € 52.000,00 (a consuntivo) quale base di calcolo onde evitare indebite strumentalizzazioni su "incentivi a sanzionare", oltre al verbale n. 3 del 18/07/2013 che ha stabilito la riduzione al 5% della percentuale prevista, si è presunto, per l'anno 2016, l'accantonamento dell'importo di € 2.500,00.
3. A seguito di controllo sulle risorse a tal fine stanziare negli anni precedenti, si sono riscontrati alcuni errori sulle somme da accantonare, che sono stati ripianati con l'ulteriore stanziamento nell'anno 2016 di € 1.915,00.

ART. 15 - PROGRESSIONI ECONOMICHE

1. A partire dal 1° gennaio 2015 sono cessati gli effetti di contenimento delle spese di personale previste dall'art. 9 del DL 78/2010 concernenti il blocco dei trattamenti economici individuali (commi 1 e 2) ed il blocco economico delle progressioni di carriera comunque denominati e dei passaggi tra le aree (comma 21, terzo e quarto periodo).
2. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009:
 - Le amministrazioni riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. 30/03/2011 n. 165 sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili;
 - Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi individuati dal sistema di valutazione.
3. Per disciplinare le modalità di accesso e di svolgimento delle progressioni orizzontali, vengono approvati i criteri di cui all'articolo successivo.
4. Le somme da destinare alle progressioni orizzontali vengono stabilite annualmente in sede di contrattazione decentrata, nel rispetto della normativa vigente.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller signatures and initials on the right, including one that appears to be 'UICFPL'.

ART. 16 – CRITERI PER L'ACCESSO E LO SVOLGIMENTO DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

1. Per concorrere alla progressione orizzontale il dipendente dovrà possedere, alla data dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, i seguenti requisiti:
 - a) Appartenere alla categoria B, C, D;
 - b) Aver maturato, all'interno dell'Ente, almeno un biennio dall'assunzione o inizio del servizio in caso di mobilità, nella posizione economica di appartenenza;
 - c) Non aver ottenuto progressioni orizzontali nell'ultimo biennio;
 - d) Aver riportato nella valutazione dell'anno precedente un punteggio non inferiore a 92/100.
2. Sono esclusi dalla progressione orizzontale:
 - a) I dipendenti che alla data di sottoscrizione dell'accordo sono cessati dal servizio per cause diverse dal collocamento in quiescenza o mobilità presso altri Enti;
 - b) I dipendenti sanzionati con sanzione superiore alla censura, con sospensione dal servizio o con provvedimenti disciplinari superiori nell'anno oggetto di valutazione;
3. Ai fini della redazione della graduatoria per la progressione economica si terrà conto dei seguenti fattori:

10% IN BASE AD ANZIANITA' DI SERVIZIO NELLA POSIZIONE ECONOMICA		90% IN BASE A VALUTAZIONE ANNO DI RIFERIMENTO	
MASSIMO PUNTI 10		MASSIMO PUNTI 90	
Anni	Punti	Valutazione	Punti
Da 0 A 2	0	100	90
Da 3 a 4	2	99	88
Da 5 a 6	4	98	86
Da 7 a 8	6	97	84
Da 9 a 10	8	96	82
Oltre 11	10	95	80
		94	78
		93	76
		92	74

Alla data di attribuzione di ciascuna progressione orizzontale, l'anzianità di servizio nella posizione economica del dipendente che ne ha beneficiato viene azzerata e ricomincia a decorrere sino all'attribuzione di una nuova progressione economica. Per anzianità si intende quella maturata al 31/12 dell'anno di riferimento della valutazione, decorrente dall'ultima progressione effettuata.

Per il personale di categoria D titolare di posizione organizzativa, la valutazione viene effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

La graduatoria cessa la sua efficacia una volta esaurita la percentuale di progressioni prevista per l'anno.

4. Per ogni categoria la progressione orizzontale viene assegnata al 50% dei dipendenti inseriti in graduatoria, con arrotondamento all'unità inferiore, secondo il punteggio ottenuto nella graduatoria, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.

A parità di punteggio, verrà inserito nella posizione più alta il dipendente che ha ottenuto la valutazione maggiore. In caso di parità di valutazione, il dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella posizione economica. In caso di ulteriore parità, il dipendente con la maggiore anzianità di servizio prestato presso l'Ente.

5. Per l'anno 2016 l'anno di valutazione sarà il 2015 e le progressioni orizzontali avranno decorrenza 31/12/2016.

**ART. 17 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

Il fondo per l'anno 2016 è stato determinato applicando i criteri dettati dall'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, adeguandolo alle disposizioni dell'art. 9 comma 2 del DL 78/2010 e della Legge di Stabilità 2016.

In ragione di ciò, le risorse integrative per l'anno 2016 sono state così determinate:

RISORSE STABILI	
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c 2 CCNL 2002-05)	58.322,84
Incrementi CCNL 2002-05 (art. 32 cc 1,2,7)	6.856,99
Incrementi CCNL 2004-05 (art. 4 cc 1,4,5 parte fissa)	2.938,52
Incrementi CCNL 2006-09 (art. 8 cc 2,5,6,7 parte fissa)	3.733,64
Rideterminazione per incremento stipendio (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 2002-05 – n. 1 CCNL 2008-09)	1.430,84
Ria ed assegni ad personam personale cessato (art. 4 c 2 CCNL 2000-01 – dal 2011)	8.973,51
Riduzioni fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi esternalizzazione	-7.209,56
TOTALE RISORSE STABILI	75.046,78

RISORSE VARIABILI	
Risorse ex art. 15 c. 2 CCNL 01/04/1999 Integrazione pari al 1,2% del monte salari stabilito per l'anno 1997	0,00
Risorse ex art. 15 c. 5 CCNL 01/04/1999 Integrazione in presenza di attivazione di nuovi servizi e/o riorganizzazione di quelli esistenti	0,00
Recupero evasione ICI	500,00
Quote per la progettazione (art. 15 c. 1 lett K CCNL 1998-2001 – art. 92 cc 5,6 D.Lgs. 163/2006)	526,72
Economie fondo straordinario confluite (art. 14 c 4 CCNL 1998-2001)	27,92
TOTALE RISORSE VARIABILI	1.054,64

TOTALE FONDO 2016	76.101,42
--------------------------	------------------

**ART. 18 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE STABILI**

In conformità al disposto dell'art. 17 CCNL del 1/4/99 e della Dichiarazione Congiunta n. 19 al CCNL del 22/1/2004, le risorse stabili come sopra determinate sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

A) € 22.708,89 quale Fondo per progressioni economiche ai sensi dell'art. 17 lett. b) CCNL del 01/04/1999

B) € 11.058,07 per la corresponsione dell'indennità di comparto ai sensi dell'art.33 CCNL del 22/01/2004

RISORSE STABILI	75.046,78
UTILIZZO	
Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art.17 lett. b) CCNL del 01/04/1999	22.906,44
Indennità di comparto (art.33 c. 4 CCNL del 22/1/2004)	11.109,97
TOTALE DESTINAZIONI	34.016,41

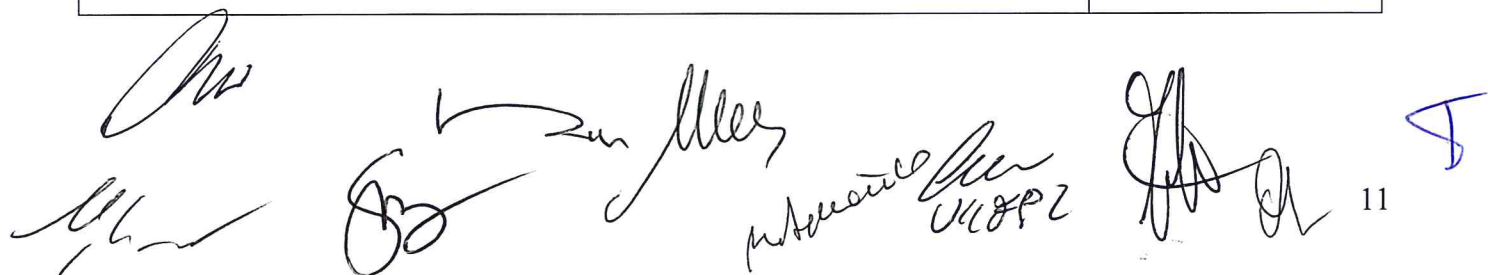
Le risorse disponibili in parte stabile, a seguito delle predette deduzioni sono, pertanto, pari a:

TOTALE RISORSE DISPONIBILI	41.030,37
-----------------------------------	------------------

**ART. 19 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE VARIABILI**

TOTALE RISORSE VARIABILI	1.054,64
AVANZO RISORSE DISPONIBILI DA PARTE STABILE	42.085,01

TOTALE RISORSE DISPONIBILI	42.085,01
UTILIZZO	
Art. 17 comma 2 lettera d) CCNL 01/04/1999 Quota riservata al pagamento dell'indennità turno, rischio ecc.	4.500,00
Art. 17 comma 2 lettera e) CCNL 01/04/1999 Quota riservata per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni disagiate	450,00
Art. 17 comma 2 lettera a) CCNL 01/04/1999 Quota per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	35.064,60
Art. 17 comma 2 lettera i) CCNL 01/04/1999 Quota riservata per compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale	1.043,69
Recupero evasione ICI	500,00
Quote per la progettazione (art. 15 c. 1 lett K CCNL 1998-2001 – art. 92 cc 5,6 D.Lgs. 163/2006)	526,72
TOTALE DESTINAZIONI	42.085,01



Letto, confermato e sottoscritto

per la delegazione di parte pubblica:

BARBATO dott.ssa Susanna 

ROCCHIETTI Fabrizio 

MANCONI Mario 

MIGALE Vincenzo 

per la delegazione di parte sindacale:

MECCA Vittorio – C.G.I.L. – F. P. 

TRUFFA Diego - C.I.S.L. - F.P. 

CUTAIA Maurizio - UIL F.P.L. 

DE MATTEO Maria – R.S.U. 

AIMONE CAT Pierluigi – R.S.U. 

AUDO Marco - R.S.U. UIL F.P.L. 