



COMUNE DI OLLOLAI

PROVINCIA DI NUORO

CONTRATTAZIONE DECENTRATA

INTEGRATIVA

AZIENDALE

DESTINAZIONE RISORSE

ANNUALITÀ 2017



COMUNE DI OLLOLAI
PROVINCIA DI NUORO

Oggetto: Verbale Accordo Definitivo Contrattazione Decentrata

L'anno 2017, il giorno 15 del mese di Novembre alle ore 09:30 presso il Comune di Ollolai, si sono riunite:

Parte Pubblica	Nome e Cognome	Presente
Presidente	Dott.ssa Antonina Mattu	X
Componente	Ing. Davide Soro	X
Parte sindacale	Nome e Cognome	Presente
C.G.I.L.	Sig. Fronteddu Sandro
C.I.S.L.	Sig. Giorgio Mustaro	X
U.I.L.	-----	-----
R.S.U.	Dr.ssa Mannu Anna	X

(di seguito denominate "le parti")

Nel presente incontro formalmente convocato con nota prot. N. 3404 del 13.11.17 tra la Delegazione trattante di parte pubblica, RSU ed OO.SS, per la contrattazione decentrata annualità 2017 le parti si sono riunite per discutere sul seguente ordine del giorno:

- 1. Destinazione risorse fondo produttività annualità 2017;**
- 2. Contrattazione Regolamento Incentivi per funzioni Tecniche;**
- 3. Varie ed eventuali.**

Visti

- ✓ la deliberazione della Giunta Comunale n. 45 del 14.04.2008 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica;
- ✓ La determina del Responsabile Finanziario n. 116 del 19.04.2017 di costituzione del fondo anno 2017;
- ✓ la Delibera di Giunta Comunale n. 21 del 19.04.2017 di presa d'atto del fondo 2017 e di indirizzi al Presidente della Delegazione Trattante per la destinazione delle risorse disponibili annualità 2017;
- ✓ La Delibera di Giunta Comunale n. 56/17 di presa d'atto del parere del revisore del conto sulla relazione tecnico illustrativa finanziaria, all'ipotesi di accordo sulla destinazione delle risorse 2017, e di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'accordo,

si verbalizza quanto segue:

Le parti concordano all'unanimità di destinare le risorse disponibili alla contrattazione per l'anno, in applicazione del contratto decentrato aziendale dell'Ente, confermando il riconoscimento dei seguenti istituti contrattuali, contemplati nel contratto decentrato integrativo normativo 2016-2018, siglato in data 19.12.2016. Sulla base degli indirizzi forniti dalla Giunta, concordano sulla destinazione di un importo pari a € 4.000,00 per il finanziamento degli avanzamenti di carriera per il personale dell'Ente a decorrere dal 1.1.2017.

1. Art. – 22 - CDIA: Progressioni economiche

INDENNITA'	ANNUALITA'	QUOTA DESTINATA
NUOVE PROGRESSIONI	2017	€ 4.000,00

1. Le parti concordano che i criteri e i metodi per la progressione economica all'interno della categoria siano semplici e che purtuttavia consentano di verificare al meglio l'operato individuale dei profili culturali e professionali del personale sottoposto al processo di scorrimento orizzontale.

2. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Responsabile di Direzione di Unità Organizzativa a cui il dipendente comandato/distaccato risulta assegnato, avrà cura di garantire che il Dirigente/Responsabile di P.O. dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, assolvà agli oneri procedurali previsti per la selezione ai fini dell'attribuzione del beneficio economico di cui trattasi.

3. E' possibile attribuire nuove progressioni economiche esclusivamente in modo selettivo, con le procedure di cui ai successivi commi, ad una quota limitata e circoscritta di dipendenti, che si sono particolarmente differenziati, in sede di valutazione della performance, avvenuta con strumenti adeguati alle disposizioni del d.lgs. 150/2009, per il positivo raggiungimento di risultati individuali e collettivi, attraverso lo sviluppo delle competenze professionali, qualità individuali, grazie alle diverse esperienze acquisite, a eventuali interventi formativi.

4. La quota potenziale dei dipendenti cui assegnare la Progressione Economica all'interno della categoria di appartenenza, viene stabilita annualmente all'atto della ripartizione del Fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.99.

5. In base all'art.5 del CCNL del 31.3.1999, tutti i lavoratori, potenzialmente interessati, hanno diritto di essere valutati per le prestazioni rese ed i risultati conseguiti nell'anno cui si riferisce la procedura selettiva della progressione economica orizzontale; conseguentemente, anche quelli assenti per lunghi periodi di tempo o quelli in servizio in quell'anno e, poi, cessati per decesso o collocamento a riposo o comunque non più dipendenti dell'ente da una certa data del medesimo anno (perché ad esempio trasferito) devono essere presi in considerazione a tali fini.

6. E' preclusa la Progressione Economica all'interno della categoria in caso di sanzioni disciplinari nel biennio precedente e se e qualora, alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione, sono in corso procedimenti disciplinari e fermo restando il possesso degli altri requisiti, l'eventuale quota delle risorse necessarie per la copertura del costo della progressione economica viene resa indisponibili ad altri fini in attesa del completamento dell'iter previsto per la commissione della sanzione disciplinare. In caso di sanzione disciplinare, le risorse di cui trattasi vengono riacquisite nella disponibilità del fondo.

7. *Ai fini della progressione economica orizzontale viene rilevata per ciascun dipendente la media dei punteggi assegnati, in applicazione della metodologia di valutazione ai fini della progressione economica, nell'ultimo triennio. Il requisito minimo per accedere alla selezione ai fini della progressione di cui trattasi è pari al:*

- 3.1 *75% del punteggio attribuibile per le cat. A.*
- 3.2 *80% del punteggio attribuibile per le cat. B.*
- 3.3 *85% del punteggio attribuibile per le cat. C.*
- 3.4 *90% del punteggio attribuibile per le cat. D.*

8. *Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuite nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di decorrenza della progressione.*

9. *Ai sensi dell'art. 9 del CCNL 11.04.2008, è consentita la progressione esclusivamente al personale con un minimo di 2 anni di anzianità di servizio nella posizione economica rivestita.*

10. *A parità di punteggio viene assegnato diritto di precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica rivestita, in caso di ulteriore parità sarà privilegiato il dipendente con maggiore anzianità di servizio.*

11. *I dipendenti interessati devono presentare domanda secondo modelli predisposti dall'Ufficio Personale; lo stesso Ufficio provvederà direttamente ad allegare le valutazioni annuali necessarie per la predisposizione delle graduatorie.*

12. *La progressione economica, qualora attribuibile, è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, distinti per unità organizzativa.*

13. *L'entità complessiva delle risorse da destinare alla progressione economica viene stabilita all'atto della ripartizione delle risorse decentrate di parte stabile (budget complessivo) e assegnate in quota parte (budget di Unità Organizzativa) a ciascuna Unità Organizzativa di massimo livello dell'ente. La ripartizione delle risorse da assegnare a ciascuna Unità Organizzativa ai fini della progressione economica è determinata in relazione al sistema parametrico di appartenenza dei dipendenti dell'Unità organizzativa in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione ai fini della progressione economica. Se e qualora la ripartizione delle risorse tra le diverse Unità Organizzative, in applicazione dei parametri categoriali, non dovesse consentire alcuna progressione in una o più Unità Organizzative si procede, evitando perciò stesso la costituzione del budget di unità organizzativa, all'utilizzo indistinto del budget complessivo destinato alle progressioni economiche. In quest'ultimo caso in sede di contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse del fondo da destinare alle progressioni economiche orizzontali, le parti individuano i contingenti di personale a cui garantire la partecipazione alla selezione.*

14. *La valutazione, ai fini della progressione economica, del personale funzionalmente dipendente dal Responsabile di Direzione di Unità Organizzativa è a cura dello stesso e deve essere consegnata al dipendente interessato, il quale potrà effettuare ricorso, entro 10 gg. dalla data della consegna, al Nucleo di Valutazione o struttura analoga. Il Nucleo di Valutazione, o struttura analoga, essendo la valutazione un'espressione del potere datoriale, potrà al massimo, ricorrendone le motivazioni, invitare il Responsabile di Direzione a rivedere la valutazione. Sul ricorso si decide con provvedimento motivato a cura del responsabile cui il dipendente è assegnato, di norma, entro i successivi dieci giorni dalla presentazione.*

15. *La valutazione, ai fini della progressione economica, del Responsabile di Direzione di Unità Organizzativa è a cura del Nucleo di Valutazione o struttura analoga e deve essere consegnata al Responsabile di cui trattasi, il quale potrà effettuare ricorso, entro 10 gg. dalla data della consegna, al Nucleo di Valutazione o struttura analoga. Sul ricorso decide il Nucleo di valutazione con provvedimento motivato, di norma, entro i successivi dieci giorni dalla presentazione.*

16. *Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione economica la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.*

17. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione economica verrà pubblicata successivamente alla completamento degli iter di cui ai precedenti commi del presente articolo.
18. Al fine di rendere maggiormente trasparente il percorso di attribuzione della progressione economica, i Responsabili di Direzione di Unità Organizzativa procedono alla valutazione del personale assegnato alla propria unità, prima di conoscere il punteggio relativo alla propria valutazione.
19. Le progressioni economiche hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di avvio delle procedure di selezione.
20. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ovvero assegnate successivamente al provvedimento di mobilità, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

Per la metodologia si rinvia alle schede contenute nel contratto normativo dell'Ente

2. Art. – 24 - CDIA: Indennità di rischio

INDENNITA'	ANNUALITA'	DUE UNITA'
Rischio	2017	€ 660,00

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione a rischi l'indennità quantificata in € 30,00 mensili (art. 37 CCNL del 14.09.2000 ed art. 41 CCNL del 22.01.2004).
2. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che svolge prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, che svolge mansioni riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi ai sensi della Legge 81/2008 recante "attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e s.m.i.
3. Danno inoltre titolo alla corrispondente indennità le prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua:
 - a) esposizione a rischio specifico per utilizzo di agenti chimici (vernici, solventi, prodotti per attività di piccola manutenzione), per esposizione ad agenti fisici (rumore, vibrazioni) e per potenziali contatti con agenti biologici (es. pulizia canalizzazioni, scarichi, tombini, fognature);
 - b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari;
 - c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni o microtraumi;
 - d) esposizione a rischio per prestazioni che comportano in modo diretto e continuo esercizio di automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - e) rischio biologico derivante da attività che comportano una costante e significativa esposizione di contrarre malattie infettive;
 - f) lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria effettuate in strade urbane ed extraurbane;
4. La rispondenza tra le categorie di personale aventi diritto alle indennità di cui al comma 2 ed una delle attività comportanti rischi da esse prestate, quali previste nei punti sopraesposti, è determinata con provvedimento del Responsabili di Direzione dell'Unità Organizzativa a cui appartiene il dipendente.

5. L'erogazione dell'indennità avviene bimestralmente sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabili di Direzione dell'Unità Organizzativa, con i quali si attestano i giorni di effettiva esposizione.
6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

3. Art. – 25 - CDIA: Compensi per attività disagiate

INDENNITA'	ANNUALITA'	TRE UNITA'
Disagio	2017	€ 990,00

1. Le risorse di cui al presente articolo sono destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale ecc.) e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente l'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabili di Direzione dell'Unità Organizzativa incaricati di Posizione Organizzativa.
3. Sono individuati i seguenti fattori rilevanti di disagio:
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi dell'ente, in condizione di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi dell'ente, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali o per operazioni connesse ad eventi imprevedibili ed urgenti che possono avere implicazioni con la pubblica sicurezza, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
4. Il compenso spettante per l'indennità di cui trattasi è € 360,00 lordi annui suddivisi in dodici mensilità;
5. Nel rispetto degli attuali orientamenti normativi e giurisprudenziali, ai dipendenti a cui è corrisposta l'indennità di rischio, viene riconosciuta l'indennità di disagio, qualora ricorrano differenti motivazioni.
6. L'importo è rapportato al periodo di lavoro effettivamente prestato. L'erogazione dell'indennità avviene bimestralmente sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa, con i quali si attestano i giorni di effettiva esposizione.

4. Art. – 27 - CDIA: Indennità per Specifiche Responsabilità

INDENNITA'	ANNUALITA'	8 UNITA'
SPECIFICHE	2017	€ 4.900,00

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL del 1.04.1999 come modificato dall'art. 7, comma 1 del CCNL del 9.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Direzione dell'Unità Organizzativa 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. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizioni organizzativa).

2. L'individuazione e attribuzione delle Responsabilità de quo è a cura, qualora intenda avvalersene, del Responsabile di Direzione di Unità Organizzativa sulla base dei seguenti criteri:

a) Personale appartenente alla Cat. D. non titolare di Posizione Organizzativa

a.1) Responsabilità di "Area Funzionale": prevede autonomia operativa o di incidenza e/o concorso decisionale nelle attività dell'Area di appartenenza nonché attività di coordinamento, permanente, dei servizi e attività ad essi afferenti nonché del personale ad essi ascritto anche di pari categoria e/o soggetti esterni (collaboratori, consulenti, imprese, progettisti ecc.) sia nella fase di programmazione delle attività che nella fase di gestione.

Personale appartenente alla Cat. C.

b.1) Coordinatore: prevede l'attribuzione di una responsabilità organizzativa non occasionale caratterizzata da produzione, coordinamento e pianificazione operativa di una o più linee di servizio, nonché il coordinamento di più addetti o di collaboratori esterni o di soggetti esterni affidatari di appalti.

Svolgimento di attività caratterizzata da:

- I. Gestione autonoma delle sequenze di lavoro con una significativa ampiezza di possibili soluzioni su modelli e regole predefinite secondo l'esperienza del servizio di appartenenza;
- II. Autonomia operativa e supervisione programmata che richiede capacità di interpretare informazioni numerose e talvolta complesse.
- III. Responsabilità collegata ad attività di particolare complessità che richiedono competenze specialistiche di rilievo;
- IV. Responsabilità operativa di personale di pari o categoria inferiore.

Per l'attribuzione dell'indennità è necessaria la presenza di almeno due dei parametri precedenti.

3. Personale appartenente alla Cat. B.

c.1) Operatore adibito ad attività specialistiche

¹ Per Area Funzionale si intendono ambiti di produzione (uffici/servizi) anche disomogenei a cui risultano assegnati una o più unità di personale.

- I. *Attività che richiedono competenze specialistiche e responsabilità di coordinamento (Responsabilità di coordinamento di personale o gruppi di lavoro composti da almeno due persone (escluso il coordinatore));*
- II. *Attività di particolare complessità tecnica o professionale acquisita all'interno dell'Ente.*

Per l'attribuzione dell'indennità dovranno essere presenti entrambi i parametri.

3. *L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Responsabili di Direzione dell'Unità Organizzativa finalizzata alla verifica del corretto utilizzo dell'istituto contrattuale di cui trattasi. Le risultanze dell'incontro dovranno essere verbalizzate e tenute in apposito registro. Il Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.*
4. *Il budget complessivo nonché quello per Unità Organizzativa, nei limiti del budget complessivo, e il compenso per le responsabilità di cui trattasi è determinato all'atto della trattativa annuale per la ripartizione del Fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni e degli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004 s.m.i.*
5. *Il compenso sarà liquidato in unico importo a consuntivo.*
6. *Qualora vengano istituiti Gruppi di Lavoro collegati alla realizzazione di progetti specifici l'indennità de qua, ricorrendone i presupposti in relazione a criteri suesposti, può essere attribuita ai dipendenti assegnati ai gruppi di lavoro anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.*
7. *La quantificazione del compenso individuale è determinata, nei limiti del budget di settore, mediante l'utilizzo dell'allegata metodologia.*

4. Art. – 40 - CDIA: Sistemi Premianti

INDENNITA'	ANNUALITA'	DUE UNITA'
Produttività	2017	€ 6.561,97

Premio di Produttività

1. *La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.*
2. *L'incentivo della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal Sistema di valutazione adottato, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo (performance organizzativa) e individuale (performance individuale).*
3. *La consegna della scheda di valutazione finale al personale, previo completamento dell'iter di valutazione degli stessi Responsabili di Direzione da parte dell'Organo di Valutazione, deve essere preceduta da una Conferenza dei Responsabili di Direzione di U.O. finalizzata ad uniformare i criteri di valutazioni. La sessione dei lavori della Conferenza di cui trattasi è coordinata dal Presidente della Delegazione Trattante a cui compete anche l'onere di convocarla. Dell'avvenuta sessione di lavori viene redatto apposito verbale, in cui viene riportata solo ed esclusivamente la presenza o meno dei Responsabili di Direzione, da consegnare in copia alle RSU. La partecipazione o meno alla sessione dei lavori di cui trattasi rileva ai fini della valutazione degli stessi Responsabili di Direzione da parte dell'Organo di valutazione dell'ente.*

4. Le Parti per garantire la corretta erogazione il trattamento accessorio collegato alla performance, concordano che:

a. Le prestazioni oggetto di valutazione devono essere prioritariamente individuate e comunicate mediante le schede di valutazione, cura degli incaricati di Direzione di Unità Organizzativa, titolari di Posizione Organizzativa ad ogni singolo dipendente;

b. Il premio è ripartito fra i lavoratori in servizio in ragione del concorso della struttura di appartenenza e dell'apporto da ciascuno finalizzato al conseguimento dei risultati;

c. La quantificazione del trattamento accessorio è determinato nel modo come appresso indicato:

c.1) Determinazione del budget di Unità Organizzativa in relazione al livello di inquadramento secondo la seguente parametrizzazione:

I. categoria A – parametro 100;

II. categoria B – parametro 106;

III. categoria B – posizione infracategoriale B3 (giuridica) – parametro 112;

IV. categoria C – parametro 119;

V. categoria D – parametro 130;

VI. categoria D – posizione infracategoriale D3 (giuridica) – parametro 149;

La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

C.2) quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria e per le posizioni B3-D3;

C.3) parametrizzazione stipendiale delle categorie e delle posizioni, come su indicate;

C.4) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;

C.5) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;

C.6) moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria relativi al personale assegnato alle diverse unità organizzative, ottenendo l'ammontare del Budget per ogni singola unità organizzativa presente nell'ente.

C.7) Le risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance sono ripartite fra tutte le Unità Organizzativa in ragione del numero dei dipendenti assegnati e del peso di ciascuna categoria.

d. Successivamente alla determinazione del Budget di Unità Organizzativa secondo la modalità di cui alla lett. c), il responsabile di Direzione di Unità Organizzativa procede alla determinazione del fondo individuale facendo coincidere il fondo individuale con quello esitato dalla procedura di cui alla lettera c);

e. Nell'ambito del budget attribuito, ciascun responsabile di Direzione di Unità Organizzativa esprime la valutazione relativa al personale assegnato. Le risorse assegnate debbono essere liquidate **in modo selettivo**, secondo i risultati accertati dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance a conclusione dell'anno di riferimento.

1. Per ogni dipendente, in base alla valutazione assegnata, il budget viene così suddiviso:

✓ 80% da ripartire in base alla valutazione della performance individuale

✓ 20% da ripartire in base alla valutazione della performance organizzativa;

2. Per l'accesso al premio, in base all'esito della valutazione (sia di performance individuale che organizzativa) si rinvia a quanto previsto nel sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'ente.

3. Le valutazioni relative alla attività dell'Ente e dei gruppi di lavoro o dei singoli saranno portati a conoscenza degli interessati, così come ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al gruppo o al servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia;

4. *Le schede di valutazione devono essere consegnate, a conclusione del periodico processo di valutazione, con annessa certificazione ai sensi dell'art. 37 comma 3 del CCNL 22.1.2004, personalmente dal valutatore al valutato previo confronto sui contenuti della stessa. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta valutazione da parte del Responsabile.*
5. *Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.*
6. *Tutti i lavoratori dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di mesi 6 continuativi, hanno diritto di partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati.*
7. *Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del contratto part-time.*

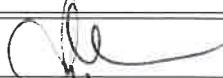
PROIEZIONE DI SINTESI ACCORDO DEFINITIVO PIANO UTILIZZO FONDO 2017	
31.056,36	Parte Stabile
16.673,15	Utilizzo parte stabile
14.383,21	Residuo Parte Stabile Disponibile alla Contrattazione
4.000,00	Accantonamento per nuove progressioni
10.383,21	Totale residuo stabile
1.500,00	Contributo RAS
1.228,76	Residuo Fondo straordinario anno precedente
13.111,97	Totale disponibile alla Contrattazione nel 2017 (residuo parte stabile+ parte variabile+ quota residui straordinario)
Indennità da pagare in esecuzione del Contratto decentrato Vigente	
2017	
660,00	Rischio
990,00	Disagio
-	Reperibilità
4.900,00	Specifiche Responsabilità
6.561,97	Produttività

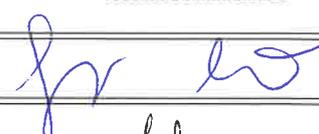
Relativamente alla contrattazione sul regolamento Incentivi per Funzioni Tecniche le parti decidono di rinviare la prosecuzione dei lavori ad altra data da destinarsi

Ollolai, li 15.11.2017

Il presente verbale di accordo definitivo sulla destinazione delle risorse decentrate 2017 si compone di n° 11 pagine

Firmato

Parte Pubblica	Nome e Cognome	Firma
Presidente	Dott. ssa Antonina Mattu	
Componente	Ing. Davide Soro	

Parte sindacale	Nome e Cognome	Firma
C.G.I.L.	Sig. Fronteddu Sandro	-----
C.I.S.L.	Sig. Giorgio Mustaro	
R.S.U.	Dott.ssa Anna Mannu	