

b) Servizi Esterni (idrico - manutenzioni)

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 25 e finalizzati ad incentivare la produttività con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella Legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

art. 24 - Indennità ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del C.C.N.L. del 14.9.2000

1. In applicazione dell'art. 54 del C.C.N.L. si prevede che una quota pari al 70% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.

art. 25 - Criteri di ripartizione delle risorse destinate ad erogare compensi incentivanti

1. In linea con le innovazioni introdotte dal D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, il presente articolo introduce un sistema premiante selettivo basato su criteri e modalità volti a valorizzare il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale dei dipendenti pubblici, compatibile con quanto previsto dall'art. 18 del C.C.N.L. dell'1.4.1999 come sostituito dall'art. 37 C.C.N.L. del 22.01.2004, che prevede che l'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali – quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce, altresì, l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del C.C.N.L. dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. Il sistema di produttività e di incentivazione della performance organizzativa ed individuale ha finalità di realizzare effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e nella qualità dei servizi resi e costituisce un'impostazione incentivante dell'attività lavorativa, tendente a legare la percezione del compenso di produttività al raggiungimento di obiettivi predeterminati, tenendo anche conto del valore della prestazione resa.
4. L'incentivazione della produttività e della performance organizzativa ed individuale deve realizzarsi attraverso la corresponsione di un compenso di produttività collettiva correlato sia al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa sia alla valutazione dei comportamenti professionali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del C.C.N.L. del 31/03/99.
5. Il predetto sistema coinvolge l'attività di tutti i dipendenti in servizio, sia a tempo pieno sia in part-time sia temporaneamente in comando da altre amministrazioni sia in distacco sindacale.
6. Le valutazioni delle prestazioni e dei comportamenti professionali, per ciò che concerne i singoli dipendenti, si riferiscono all'attività svolta nell'ambito dell'orario di lavoro contrattualmente previsto.
7. È previsto che il 50% del compenso complessivo di produttività, così come determinato al successivo comma 8, verrà destinato a compensare la performance organizzativa e individuale attraverso la valutazione dei comportamenti professionali, mentre il rimanente 50% della somma verrà destinata a compensare la performance organizzativa e individuale attraverso la valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo, secondo i criteri e le modalità sotto meglio specificati.
8. L'attribuzione della quota A) relativa alla performance organizzativa e individuale è collegata alla valutazione individuale semestrale, effettuata dai Responsabili di Settore sentiti i responsabili

di servizio, dei comportamenti professionali, secondo la scheda sotto indicata, che prevede n. 5 fattori di valutazione e n. 4 indici per ciascun fattore:

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punti max	INDICI (da 1 a 5)	Punti Assegnati
1) Precisione e qualità delle prestazioni svolte. (per le categorie A, B, C, D)	20	Diligenza	
		Precisione	
		Qualità (da 1 a 5)	
		Puntualità	
2) Adattamento operativo al contesto di intervento alle esigenze di flessibilità ed alla gestione dei cambiamenti organizzativi. (per le categorie A, B, C, D)	20	Valutazione di situazioni nuove	
		Adattamento a situazioni nuove	
		Flessibilità operativa	
		Gestione situazioni critiche	
3) Orientamento all'utenza ed alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici. (per le sole categorie C, D)	20	Valutazione bisogno utenza	
		Raccordo bisogni utenza	
		Comunicazione	
		Cooperazione	
4) Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali. (per le sole categorie C, D)	20	Organizzazione proprio tempo	
		Sfruttamento risorse	
		Razionalizzazione procedure	
		Proposizione miglioramenti	
5) Apporto fornito al raggiungimento della performance organizzativa di Settore. (per le categorie A, B, C, D)	20	Efficienza organizzativa	
		Rispetto tempi e procedure	
		Affidabilità	
		Apporto qualitativo raggiungimento risultati	

Alle categorie A e B si applicano i soli punti 1, 2 e 5.

Ad ognuno degli indici potrà essere attribuito un punteggio da 0 a 5.

Ogni fattore di valutazione della prestazione di ogni singolo dipendente sarà quindi valutato con un punteggio che va da 0 (zero) a 20 (venti) punti.

Il punteggio massimo conseguibile è pari a 60 (sessanta) punti per i dipendenti delle categorie A e B, e 100 (cento) per i dipendenti delle categorie C e D.

Il punteggio così conseguito da ogni singolo dipendente determina la percentuale di quota individuale attribuibile per la performance organizzativa e individuale secondo la seguente tabella di valutazione:

Categorie A, B	
Intervallo valutazione	% compenso performance organizzativa spettante
da 51 a 60 punti	100%
da 41 a 50 punti	80%
da 31 a 40 punti	55%
da 21 a 30 punti	30%
Da 0 a 20 punti	10%

Categorie C, D	
Intervallo valutazione	% compenso performance organizzativa spettante
da 81 a 100 punti	100%
da 61 a 80 punti	80%
da 51 a 60 punti	55%
da 31 a 50 punti	30%
da 0 a 30 punti	10%

9. L'attribuzione della quota B) destinata a compensare la performance organizzativa e individuale è collegata al raggiungimento degli obiettivi semestrali che ciascun Responsabile di Settore assegna alle unità organizzative.

Percentuale compenso	50%	75 %	100 %
Raggiungimento obiettivo	Risultato minimo atteso	Parzialmente raggiunto	Completamente raggiunto

Si precisa che, ai fini dell'individuazione della percentuale dell'obiettivo raggiunto, si intenderà:

- **risultato minimo atteso** il raggiungimento di almeno il 50% dell'obiettivo prefissato;
 - **risultato parzialmente raggiunto** il raggiungimento di almeno il 60% dell'obiettivo prefissato;
 - **risultato completamente raggiunto** il raggiungimento di almeno il 90% dell'obiettivo prefissato;
10. I compensi destinati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale vengono corrisposti ai dipendenti interessati soltanto a conclusione del processo valutativo dei risultati e delle prestazioni avente cadenza semestrale.
11. Il superiore sistema richiede il rispetto dei seguenti adempimenti di natura operativa ed organizzativa:
- a) La determinazione degli obiettivi e la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti spetta ai competenti Responsabili di Settore.
 - b) Preliminarmente ciascun Responsabile di Settore, con apposita disposizione di servizio, provvede a suddividere la propria struttura operativa in singole unità organizzative. In particolare per ciascuna unità organizzativa il Responsabile del Settore provvede, altresì, ad assegnare le relative competenze e risorse umane attribuendo formalmente ad ogni dipendente la pertinente attività nel rispetto del profilo/categoria di appartenenza dello stesso rivestito. Le unità organizzative di massima corrispondono agli Uffici Comunali.
 - c) Il Responsabile di Settore, sulla scorta degli obiettivi annuali assegnatigli e delle percentuali attese di realizzazione degli stessi in ciascun semestre dell'anno, in funzione dell'assetto organizzativo come sopra definito assegna a ciascuna unità organizzativa, entro il 15/1 ed il 15/7 di ciascun anno i singoli obiettivi operativi da raggiungere in ciascun semestre.
12. La nozione di obiettivo ricomprende, unitamente alle attività ed agli aspetti gestionali strategici, anche il normale espletamento di un servizio istituzionale; infatti poiché il sistema di gestione per obiettivi, e connesso sistema di performance, coinvolge tutta l'Amministrazione Comunale, risulta necessario considerare anche gli aspetti gestionali ordinari che i diversi Settori/Servizi/Uffici conseguono autonomamente ma in modo determinante per il miglioramento del livello dei servizi resi.
13. Ciascun obiettivo deve comunque essere definito, individuato e misurabile e per lo stesso devono essere espressamente indicati gli indicatori di risultato previsti (risultato minimo atteso, obiettivo parzialmente raggiunto ed obiettivo completamente raggiunto), secondo la scheda riportata in allegato al presente C.C.D.I..
14. Gli obiettivi assegnati saranno trasmessi da ciascun Responsabile di Settore al Nucleo di Valutazione, che potrà eccepire l'inesistenza di efficaci indicatori di risultato, inviando in tal caso il Responsabile alla rimodulazione degli stessi.
15. Alla fine di ogni semestre:
- a) ciascun Responsabile di Settore attesta, secondo quanto indicato nella scheda di valutazione il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati ad ogni unità organizzativa e trasmette tale attestazione al Nucleo di Valutazione e contestualmente trasmette allo stesso Ufficio, per tutte le strutture di propria pertinenza, apposita relazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi; il Nucleo di Valutazione, sulla base delle attestazioni trasmesse dai Responsabili di Settore, verifica e certifica il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle unità organizzative.

- b) il Responsabile del Settore, ricevuta dal Nucleo di Valutazione l'anzidetta certificazione, provvede alla determinazione delle quote A) e B) da erogare a ciascun dipendente.
16. Per avere diritto alla valutazione e, quindi, alla liquidazione, con riferimento sia alla quota A che alla quota B, il dipendente dovrà avere maturato, nel semestre di riferimento:
- a) almeno 88 gg. di effettiva presenza in servizio (dipendenti che prestano attività lavorativa su 5 giorni settimanali);
- b) almeno 104 gg. di effettiva presenza in servizio (dipendenti che prestano attività lavorativa su 6 giorni settimanali);
17. Nel caso di trasferimento di un lavoratore nel corso di un semestre il compenso verrà erogato sulla base degli obiettivi raggiunti nella struttura ove lo stesso ha prestato la maggiore attività lavorativa.
18. Nel caso di assunzioni o cessazioni nel corso del semestre al lavoratore verrà corrisposto il compenso in rapporto al numero dei giorni di attività lavorativa.
19. Per il personale in part-time o contrattista con numero di ore inferiori a 36, le misure previste della quota A) vengono ridotte proporzionalmente all'attività prestata, mentre quelle relative alla quota B), inerenti al raggiungimento dell'obiettivo, vengono corrisposte per intero, ai sensi dell'art. 6 comma 10 del C.C.N.L. 14/9/2000.
20. Ai dipendenti i compensi semestrali dovranno essere erogati entro il 31 agosto dell'anno di riferimento (primo semestre) ed il 28 febbraio dell'anno successivo (secondo semestre).
21. L'Amministrazione Comunale inserirà nel piano della formazione 2014 un modulo formativo destinato a tutti i dipendenti del comparto per illustrare le nuove modalità di valutazione del personale ed il sistema di lavoro per obiettivi.

art. 26 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di Legge

Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge. Le indennità relative al trattamento accessorio dovranno essere liquidate trimestralmente.

art. 27 - Progressione Verticali

Nelle amministrazioni pubbliche si applica la normativa vigente in materia di concorsi pubblici, prevista dall'art. 52 comma 1⁽¹⁾ del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 62 del D.Lgs. 150/2009.

art. 28 - Progressioni orizzontali

Le parti danno atto che nell'anno 2013 non verranno attribuite progressioni economiche. Dall'anno 2013 e per tutto il 2015, le progressioni orizzontali potranno essere assegnate secondo i criteri previsti dal presente articolo senza effetti economici, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 comma 21⁽²⁾ del D.L. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010 e s.m.i.

¹ 1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive di cui all'articolo 35, comma 1, lettera a). L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.

1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.

² 21. I meccanismi di adeguamento retributivo per il personale non contrattualizzato di cui all'articolo 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come previsti dall'articolo 24 della Legge 23.12.1998, n. 448, non si applicano per gli anni 2011,