



COMUNE DI PALAZZOLO ACREIDE



*Città Patrimonio dell' Umanità*  
*World Heritage List Unesco*



\* \* \*

**CONTRATTO COLLETTIVO**  
**DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**DEL COMUNE DI PALAZZOLO ACREIDE**  
**PER GLI ANNI 2018 / 2020**

## LA REDAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

### Riferimenti operativi

#### *Premessa*

Il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale degli Enti locali è stato firmato in ARAN in via definitiva il 21 maggio 2018, subito dopo che le Sezioni riunite della Corte dei Conti in sede di Controllo hanno trasmesso la certificazione positiva dell'attendibilità dei costi quantificati dal Comitato di settore e la relativa compatibilità con gli strumenti di programmazione di bilancio.

Di conseguenza i nuovi stipendi tabellari comprensivi degli incrementi contrattuali a regime decorrono dal mese di giugno 2018.

L'onere del rinnovo contrattuale è posto dalla legge a carico del bilancio degli enti, per cui non sono state previste risorse aggiuntive per i Comuni in legge di bilancio, nonostante la richiesta fatta dall' ANCI in tal senso.

Il nuovo contratto, attuando le direttive formalizzate dal Comitato di settore Autonomie Locali in sede di Atto di indirizzo per la trattativa, ha innovato e semplificato i principali ambiti contrattuali, tra cui, in estrema sintesi:

- il sistema delle relazioni sindacali;
- il sistema di classificazione del personale;
- le posizioni organizzative;
- le progressioni economiche;
- la disciplina per i piccoli comuni e le gestioni associate;
- le specifiche professionalità della polizia locale;
- la disciplina dei fondi per il salario accessorio.

In particolare la leva datoriale è stata potenziata con l'allocazione sul bilancio, anche nei Comuni dotati di dirigenza, delle risorse necessarie per remunerare **le posizioni organizzative**, che di conseguenza non dovranno più essere contrattate con i sindacati. I responsabili apicali saranno responsabilizzati attraverso la formalizzazione della delega di firma di atti a rilevanza esterna. Sempre in materia di posizioni organizzative sono state introdotte misure specifiche per i Comuni di minori dimensioni demografiche e per le gestioni associate.

Nel nuovo contratto è stata introdotta la sezione contrattuale per la **Polizia locale**, con la previsione di una disciplina volta a cogliere le peculiarità professionali del personale interessato, attraverso, in particolare, l'introduzione di due nuove indennità, una delle quali compensa le funzioni, le responsabilità e il grado rivestito, e l'altra le prestazioni rese sul territorio per i servizi esterni di vigilanza.

L'esigenza di dare un nuovo stimolo all'elemento motivazionale è stato perseguito attraverso l'istituzione di una nuova posizione economica in ciascuna categoria, e la corrispondente riforma dell'istituto delle **progressioni economiche**, che ora operano, in base al principio di selettività, in armonia con i sistemi di valutazione della performance adottati da ciascun Ente.

### **La contrattazione integrativa**

In via preliminare occorre siano definiti ed approvati i seguenti atti:

- ✓ provvedimento di Giunta di costituzione della delegazione trattante di parte pubblica;
- ✓ atto con cui viene costituito il fondo, di competenza dirigenziale;
- ✓ provvedimento della Giunta con il quale sono dettate le linee guida alla delegazione trattante.

*La Giunta formula le direttive e fissa gli obiettivi per la delegazione trattante. La delegazione trattante informa periodicamente la Giunta in ordine all'andamento delle trattative. La Giunta può entrare nel merito delle scelte concordate e può, naturalmente, dissentire da alcune di esse quando le ritenga non coerenti con le direttive e gli obiettivi prefissati (RAL 704).*

Per quanto riguarda la delegazione sindacale titolare della contrattazione integrativa, questa è composta dalla RSU e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

*Le organizzazioni sindacali firmatarie sono indicate nel frontespizio del CCNL in vigore. Le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL devono accreditare preventivamente ed espressamente i dirigenti sindacali che parteciperanno alla trattativa (RAL 1218).*

Infine, è richiamata di seguito la normativa che, in via generale, regola la contrattazione collettiva integrativa:

- *“La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono...” (art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001);*
- *“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile” (art. 40, c. 3-quinquies D. Lgs. n. 165/2001);*
- *La contrattazione integrativa si svolge sulla base dei principi della partecipazione consapevole, del dialogo costruttivo e trasparente, della reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché della prevenzione e risoluzione dei conflitti (art. 3 CCNL).*

# TITOLO I

## DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

*Art. 7, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".*

*Art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001: "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono".*

### Art. 2

#### Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Palazzolo Acreide con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

### Art. 3

#### Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 2018 al 2020.
2. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza annuale mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dal Presidente della delegazione di parte datoriale. Sempre con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

## TITOLO II

### RISORSE DECENTRATE

#### Art. 4

#### **Quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa**

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016 - 2018 e quindi:
  - *progressioni economiche nella categoria;*
  - *indennità di comparto;*
  - *quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;*
  - *indennità ex VIII livelli.*
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016 - 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

*L'art. 7, c. 4, lett. a) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa i criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile.*

*Compete quindi alle parti individuare i criteri per ripartire le residue risorse disponibili.*

*In tale operazione svolge un ruolo predominante l'organizzazione dell'Ente, e quindi la sua struttura operativa e le modalità di utilizzo dei servizi in relazione alle esigenze.*

*Rimane fermo che una quota minima delle risorse variabili è destinata alla performance individuale.*

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

*La norma si differenzia, quanto ai termini di utilizzo, dalla precedente - art. 17, c. 5, CCNL 1.4.1999 - per la quale "le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo".*

5. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge. Con deliberazione di G.C. n. 160 del 31/08/2018, sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per il triennio 2018/2020 e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo per l'anno 2018 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale. Con Determinazione Dirigenziale del Responsabile del 2° Settore "Finanziario – Economico e Personale" n. 58 del 09/08/2018 del Registro Settoriale e n. 851 del 10/08/2018 del Registro Generale è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018 per un totale di Euro 143.000,00, di cui Euro 143.000,00 per la parte stabile ed Euro 0,00 per la parte variabile, secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018, costituito con la sopracitata D.D. del 2° Settore n. 58 del 09/08/2018 (reg. gen. n. 851 del 10/08/2018), potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui di cui all'art. 4 del presente contratto integrativo.
6. Come risulta dalla D.D. del 2° Settore n. 58 del 09/08/2018 **le risorse decentrate disponibili per l'anno 2018**, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell' art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, **ammontano a Euro € 143.000,00**, comprese delle somme che erano state prudenzialmente accantonate in sede di costituzione del fondo (avvenuta con la più volte citata d.d. n. 58/2018) e pari ad € 7.000,00 (art. 67 comma 2 lettera a), CCNL 21/05/2018), in quanto, alla data in cui è stato costituito il fondo risorse decentrate del Comune di Palazzolo Acreide



(09/08/2018, d.d. n. 58) era sorto un contrasto interpretativo a seguito della deliberazione n. 99/2018 della Corte dei Conti della Puglia, la quale aveva ritenuto che: *la dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL funzioni locali 2016/2018, non avendo alcun valore normativo, non risulta né vincolante, né, tantomeno, idonea a derogare a norme di contenimento della spesa pubblica e che, pertanto, gli aumenti previsti dall'art. 67, comma 2, CCNL del personale non dirigente del 21 maggio 2018 non possono essere "esclusi" dall'ambito vincolistico di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.* Successivamente era intervenuta la Sezione regionale di controllo per la Lombardia che con la deliberazione n. 221/2018/QMIG aveva ravvisato la necessità di un'interpretazione uniforme sulla portata applicativa dell'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, che pone limiti quantitativi all'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale, rispetto agli incrementi del fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lett. a) e lett. b) del nuovo contratto nazionale di lavoro del comparto funzioni locali per il triennio 2016-2018 sottoscritto il 21 maggio 2018, sussistendo sul punto un contrasto interpretativo tra Sezioni. A chiarire e conseguentemente risolvere la vicenda è intervenuta la Sezione delle Autonomie (che si è pronunciata sulla questione di massima posta dalla Sezione regionale di controllo per la Lombardia con la deliberazione n. 221/2018/QMIG) la quale, con deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG del 09 ottobre 2018, ha enunciato il seguente principio di diritto:

*"Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettate ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017".*

## Art. 5

### **Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili**

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 3, comma 1, del presente contratto integrativo, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto, la quale è tenuta ad esprimere per iscritto il proprio consenso entro 15 giorni dal ricevimento della stessa. La delegazione trattante di parte sindacale potrà a tal fine richiedere all'Amministrazione un apposito incontro, nei modi e nei termini indicati nell'art. 3, comma 3, del presente contratto integrativo.
2. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale.
3. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel piano della performance o nel piano esecutivo di gestione, secondo i criteri stabiliti nei suddetti provvedimenti o comunque determinati con il presente contratto ai fini della misurazione e valutazione della performance.
4. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli

obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel piano della performance.

5. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018, comprese le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per il conseguimento degli obiettivi, anche di mantenimento, da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel piano della performance.
6. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse e dalle attività / funzioni svolte.
7. Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente vengono assegnate sulla base dei criteri di cui all'art. 8 e 9 del presente contratto integrativo, nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché della disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018;
8. In conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con la deliberazione di G.C. n. 160 del 31/08/2018, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2018 di cui al precedente art. 4, commi 5 e 6, quantificate in Euro 143.000,00 vengono ripartite tra i diversi Settori dell'Ente (assegnando un determinato budget ad ognuno), come da tabella allegata al presente CCDI, specificando che sarà poi di competenza di ogni Responsabile ripartire, nell'ambito del proprio settore, le risorse assegnategli tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, tenendo conto delle seguenti voci:
  - a) Premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 5 del presente contratto integrativo;
  - b) Premi correlati alla performance individuale, di cui una parte per la "differenziazione del premio individuale", da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 6 e 7 del presente contratto

- integrativo da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 6 e 7 del presente contratto integrativo;
- c) Indennità condizioni di lavoro (rischio, disagio, maneggio valori ecc.), di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.10 del presente contratto integrativo.
  - d) Indennità di turno, le indennità di reperibilità, nonché per compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000, finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti;
  - e) Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 12 del presente contratto integrativo;
  - f) Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 11 e 13 del presente contratto integrativo;
  - g) Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.14 del presente contratto integrativo;
  - h) Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000;
  - i) Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del presente contratto integrativo.

**TITOLO III**  
**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI**  
**ALLA PERFORMANCE**

**Art. 6**

**Performance Organizzativa**

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel piano della performance o nel piano esecutivo di gestione relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel piano della performance o nel piano esecutivo di gestione, secondo i criteri stabiliti nei suddetti provvedimenti o comunque determinati con il presente contratto ai fini della misurazione e valutazione della performance.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari obiettivi in base al peso di ciascuno rispetto al totale degli stessi, come definito dalla Giunta Comunale nel piano della performance.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.
4. Gli obiettivi devono rispettare le condizioni normativamente previste per il loro finanziamento (art. 45, comma 3, Dlgs. n. 165 del 2001; art. 4 comma 2 lettera b - art. 17 e 18 del CCNL 01/04/1999), e devono essere certificati da parte dell'apposito Nucleo di Valutazione (o Organismo Indipendente di Valutazione) in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

5. Dovranno preventivamente essere approvati con specifica deliberazione dalla Giunta Comunale, su proposta del Responsabile del Settore, nel limite massimo consentito dalle norme.
6. Le risorse destinate alla performance organizzativa sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
- a. il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso;
  - b. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- c. Le risorse complessivamente destinate alla performance organizzativa sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- d. tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato del precedente punto b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore.

7. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. Si ricorda che in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali gli obiettivi devono essere:

- a) Rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e dalle strategie dell'amministrazione;
- b) Specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

I dipendenti, pertanto, devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.

8. I settori che non potranno realizzare in base alla loro struttura tecnico-amministrativa la performance organizzativa, porteranno le risorse a loro assegnate in aumento a quelle spettanti al loro settore secondo i criteri dell'art. 7 finalizzati a compensare la performance individuale.

9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 7 finalizzati a compensare la performance individuale.

## Art. 7

### Performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel piano della performance o nel piano esecutivo di gestione, secondo i criteri stabiliti nei suddetti provvedimenti o comunque determinati con il presente contratto ai fini della misurazione e valutazione della performance, nonché in relazione alle competenze dimostrate e dai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita ai fini della misurazione e valutazione della performance, allegata in copia al presente contratto;
3. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate e distribuite con lo stesso criterio del precedente articolo e sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
  - a. il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso;
  - b. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- c. Le risorse complessivamente destinate alle performance individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un