



# COMUNE DI ILBONO

Provincia dell'Ogliastra

## COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

<b>N. 77 REG.</b> <b>DATA 13.11.2018</b>	<b>OGGETTO:</b> Autorizzazione alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la disciplina delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività valido per l'anno 2018.
---	---

L'anno **DUEMILADICIOTTO** addì **tredecim** del mese di **NOVEMBRE** alle ore **08,30** e seguenti Solita sala delle Adunanze, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme previste.

Presiede l' adunanza **Andrea Piroddi**, nella sua qualità di Sindaco pro tempore e sono rispettivamente presenti e assenti i seguenti Signori:

<i>COMPONENTI</i>	<i>CARICA</i>	<i>PRESENTE</i>	<i>ASSENTE</i>
<b>PIRODDI ANDREA</b>	SINDACO	<b>X</b>	
<b>SIGNORELLI SPARTACO</b>	VICESINDACO	<b>X</b>	
<b>STOCHINO AGNESE</b>	ASSESSORE	<b>X</b>	
<b>LAI GIORGIO</b>	ASSESSORE	<b>X</b>	
<b>LAI SALVATORE</b>	ASSESSORE		<b>X</b>
<b>Presenti n. 4    Assenti n. 1</b>			

Partecipa **Natalina Balloi** nella sua qualità di Segretario Comunale;

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

### **LA GIUNTA COMUNALE**

**VISTO** il D.Lgs.vo 18.08.2000, n.267 T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL.;

**PREMESSO** che sulla proposta della presente deliberazione redatta nel testo di seguito riportato,

- il Responsabile del Servizio Interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;
- il Responsabile del Servizio Economico-Finanziario, per quanto concerne la regolarità contabile;

**RICHIAMATA** la deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 15.10.2018 con la quale sono stati stabiliti i componenti della delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione a livello decentrato ai sensi degli art. 7 e 8 del CCNL 22.05.2018, sulla base di quanto previsto dall'art. 92 del Regolamento comunale di organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

**DATO ATTO** che sulla base degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con Deliberazione n. 54 del 07.08.2018 è stata portata a termine la contrattazione decentrata anno 2018;

**CONSIDERATO** che:

- la delegazione di parte pubblica ha incontrato i delegati CISL e la RSU in data 29/10/2018 mentre i delegati CGIL se pur regolarmente convocati non hanno preso parte agli incontri, la seduta si è conclusa con un rinvio delle trattative a data successiva (come risulta da verbale) ;

- la delegazione di parte pubblica ha incontrato i delegati CISL in data 06/11/2018 mentre i delegati CGIL e RSU pur regolarmente convocati non hanno preso parte agli incontri, ed è stata siglata l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la disciplina dell'utilizzo del fondo di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, anno 2018, che prevede anche l'attivazione di progressioni orizzontali e ne ha approvato i criteri da seguire (come risulta dal verbale del 06/11/2018);

**PRESO ATTO** che i contenuti dell'ipotesi di CCDI sono in linea con gli indirizzi espressi dall'Amministrazione;

**VISTA** la Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/7/2012, prot. n. 64981, in base alla quale, a corredo di ogni contratto integrativo ed al fine di ottenere la certificazione dell'organo di revisione contabile, devono essere redatte una relazione illustrativa e una relazione tecnico-finanziaria utilizzando, obbligatoriamente, gli schemi appositamente predisposti dal Ministero stesso;

**PRESO** atto che l'ipotesi di CCDI é stata trasmessa all'Organo di revisione contabile, corredata delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, elaborate in conformità alla circolare di cui innanzi al fine del rilascio della certificazione di cui all'art. 40 bis D.Lgs. n. 165/2001 e all'art. 5 del CCNL 22.1.2004;

**RILEVATO** che l'Organo di Revisione, Dott.ssa Tiziana Cuboni, in data 09.11.2018 con verbale n. 25 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40 bis, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009);

**RITENUTO**, pertanto, di dover autorizzare il Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato relativo all'anno 2018;

**CONSIDERATO** che il contratto collettivo decentrato integrativo dovrà essere trasmesso in via telematica all'ARAN, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria con la illustrazione delle risorse decentrate disponibili e delle relative modalità di utilizzazione, alla certificazione positiva del Revisore dei Conti e a copia della presente deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

**DATO ATTO:**

- Che ai sensi dell'art. 67, comma 8, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, in attuazione dei principi di responsabilizzazione e di efficienza della Pubblica Amministrazione, l'Amministrazione ha l'obbligo di trasmettere alla Corte dei Conti, tramite Dipartimento della Ragioneria Generale dello stato, entro il 31 maggio di ogni anno specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno;

- Che ai sensi dell'art. 67, comma 11, del D.L. n. 112/2008 convertito in legge n. 133/2008, l'Amministrazione ha l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito web, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini, la documentazione in materia di contrattazione decentrata integrativa;

**RICHIAMATO** l'art. 5, comma 3, del CCDL 1/4/1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004, il quale disciplina tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI);

**VISTO** l'art. 5 del CCNL regioni-autonomie locali del 1.4.1999, recante Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo, il quale prevede (comma 3) che l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo, qualora il controllo sulla compatibilità dei relativi costi con i vincoli di bilancio ad opera del revisore dei conti dia esito favorevole;

**VISTI:**

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" (poi: «T.U. EE.LL.»);

**VISTI** i pareri favorevoli espressi dal Responsabile del Servizio interessato, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000, in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

**CON VOTAZIONE** unanime espressa in forma palese;

## DELIBERA

- **Di** dare atto che la premessa forma parte integrante e sostanziale del presente atto.
- **Di** autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la disciplina dell'utilizzo del fondo di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, anno 2018, nel testo sottoscritto il 06/11/2018;
- **Di** approvare i criteri stabiliti dalla delegazione trattante nel testo firmato in data 06.11.2018, che allegati alla presente ne costituiscono parte integrante e sostanziale;
- **Di** dare atto che la spesa complessiva di €. 42.978,38 prevista dal presente atto oltre i relativi oneri riflessi, trova copertura tra le disponibilità degli specifici stanziamenti del Bilancio 2018, come dettagliato nelle allegate relazioni illustrativa e tecnico finanziaria e confermato dal Revisore dei Conti con l'attestazione in data 09.11.2018 n. 25;
- **Di** dare atto che la spesa complessiva di €. 13.354,40, troverà copertura finanziaria come segue:
  - alla Missione 1 Programma 11 del Bilancio di previsione per l'esercizio 2018, ai seguenti codici di bilancio armonizzato:
    - produttività 2018 nuove PEO €. 12.224,01 ex capitolo 325 - codice U.1.01.01.01.004;
    - contributi CPDEL 2018 €. 2.909,31 ex capitolo 330 - codice U.1.01.02.01.001;
    - IRAP 2018 €. 1.039,04 ex capitolo 331 - codice U.1.02.01.01.001;
  - alla Missione 1 Programma 11 del Bilancio di previsione per l'esercizio 2018, ai seguenti impegni 170 € 1.130,39, 171 € 269,03 CPDEL, 172 € 96,08 IRAP - economie del fondo 2017 liquidato nel 2018;
- **Di** dare atto che la liquidazione della produttività 2018 avverrà in seguito alla valutazione dei dipendenti per l'anno 2018;
- **Di** dare mandato al Responsabile del Servizio Amministrativo e Economico Finanziario l'attivazione della selezione per l'attribuzione delle nuove progressioni orizzontali;
- **Di** dare altresì atto che il responsabile del Servizio Amministrativo e Economico Finanziario competente provvederà ad adottare gli atti conseguenti alla presente deliberazione, incluso l'invio all'ARAN degli atti relativi al CCDI e alla pubblicazione degli stessi sul sito internet del Comune di Ilbono;
- **Di** dichiarare, con separata e unanime votazione, l'immediata eseguibilità della presente deliberazione, stante l'urgenza di provvedere, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

**IL SINDACO**  
F.To Andrea Piroddi

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.To Natalina Balloi

**PARERI DI CUI ALL'ART. 49 DEL DECRETO LEGISLATIVO 18.08.2000 N°267**

SETTORE PROPONENTE: 01 - SERVIZIO AMMINISTRATIVO ECONOMICO FINANZIARIO

**PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA**

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

F.to Piero Giorgio Casu

SETTORE PROPONENTE: 01 - AMMINISTRATIVO-CONTABILE

**PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE**

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

F.to Piero Giorgio Casu

Il Sottoscritto Segretario Comunale in applicazione del D.Lgs.vo 18.08.2000, N.267 e della L.R.13.12.94 n. 38 e successive modificazioni.

**ATTESTA**

**CHE** copia della presente deliberazione:

- E' stata pubblicata all'Albo Pretorio Comunale per 15 giorni consecutivi dal 13/11/2018 e contestualmente trasmessa ai CapoGruppo Consiliari;

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Natalina Balloi

=====

**Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio**

**ATTESTA**

- che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 13/11/2018
- perché è stata dichiarata immediatamente eseguibile;
- decorsi i termini di pubblicazione, non essendo pervenuti reclami e/o osservazioni;

Ilbono, lì 13/11/2018

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Natalina Balloi

La presente copia è conforme all'originale esistente presso questo Comune

Ilbono, lì 13/11/2018

IL SEGRETARIO COMUNALE

Natalina Balloi

**COMUNE DI ILBONO**

*Provincia di Nuoro*

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
DEL CONTRATTO DECENTRATO  
INTEGRATIVO ANNO 2018**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>		06/11/2018
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2018
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica: Dott.sa Balloi Natalina, Presidente, Dott. Casu Piero Giorgio resp. Servizio finanziario e Ing. Pistis Mauro resp. Servizio tecnico Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU nella persona di Fanelli Fabrizio Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL, CISL,
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) <i>Ripartizione Fondo risorse decentrate anno 2018</i> b) <i>Approvazione Regolamento progressioni orizzontali</i> c) .....
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	l'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 - si
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 - SI L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: contratto decentrato, tabella 15 del conto annuale
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede: la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2018.

Quantificazione delle risorse decentrate da destinare €. 42.978,38 di cui:

1. Risorse stabili €. 40.761,96;
2. Risorse variabili €. 2.216,42;

L' accordo è finalizzato a disciplinare le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività relativamente all'anno 2018;

In data 02.07.2012 è stato sottoscritto, in via definitiva, il CCDI, parte normativa, per il quadriennio 2012-2015, i cui effetti giuridici sono in vigore dal 01.01.2012 e tuttora permangono per il principio di ultrattività dei contratti fino alla stipula di quello nuovo in base al CCNL siglato in data 22.05.2018.

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per l'anno 2018 si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune di Ilbono e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto a tempo indeterminato e determinato, con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro, gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'Ente e non del fondo per le risorse decentrate, fatti salvi i casi previsti per legge.

Il suddetto contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, ha validità quadriennale, e conserva la sua efficacia di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme contrattuali o di legge contrastanti.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse del Fondo per le risorse decentrate, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.

L' accordo raggiunto in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini.

Si basa sui seguenti strumenti di premialità individuati dall'Amministrazione, conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati:

I compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente con deliberazione della G.C n. 23 del 07.04.2011;

Le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai CCNI, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009, nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010;

Le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e K del CCNL del 01/04/1999.

L'attribuzione delle varie indennità è subordinata alla verifica della sussistenza dei criteri, concordati in sede di contrattazione decentrata e alla individuazione delle figure professionali cui possono essere riconosciuti tali compensi.

### Specifiche responsabilità Cat. B – C – D

1. Al personale collocato in posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità individuate secondo la presente disciplina, è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 17, lett. f), del CCNL 1.04.1999, come modificata dall' art.7 del CCNL del 09.05.2006.

2. Il personale appartenente alle categorie B, C e D beneficiario dell'indennità di cui al presente articolo viene individuato sulla base dei criteri di seguito indicati, debitamente differenziati per categoria:

- a) Direzione e coordinamento di unità operative o di squadre di operai o di gruppi di lavoro;
- b) Svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità, attribuite con atti formali, non

ricomprese nelle mansioni ordinarie del profilo professionale (*atte a evitare la doppia retribuzione per la medesima mansione*);

Tale indennità viene corrisposta nel valore di **1.400,00** euro nei limiti del fondo.

**Compenso per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità: (art. 36)**

Ai sensi dell'art. 36 del CCNL 22./01/2004 sono riconosciuti, inoltre, i seguenti compensi annui lordi che saranno corrisposti per le responsabilità di seguito elencate

- Ufficiale di stato civile e anagrafe;
- Ufficiale elettorale;
- Responsabile dei tributi secondo le previsioni normative;

Tale indennità è corrisposta nella misura di **300,00** euro annui

**Indennità di rischio:**

- Ai sensi dell'art. 37 del CCNL 22./01/2004 sono riconosciuti, inoltre, i seguenti compensi annui lordi che saranno corrisposti alle seguenti figure professionali:

- operai

Tale indennità è corrisposta nella misura di **360,00** euro annui.

**Indennità di turno**

L'indennità di turno è corrisposta al personale in servizio presso strutture che svolgono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 (dieci) ore. Le indennità e le modalità applicative sono stabilite dal CCNL del 19.09.2000. Ai fini della corresponsione della indennità di turno, vengono individuati i seguenti servizi:

- ✓ **Polizia Municipale:** con le seguente articolazione oraria:
  - 1° vigile ore 7,00 – 13,00 mattina
  - 2° vigile ore 8,00 – 14,00 mattina
  - 3° vigile ore 14,00 – 20,00 pomeriggio

Tale indennità è prevista nella misura di **1,13** euro oraria

**Criteri per l'incentivazione della produttività**

Art. 17, comma 2, lettera a) del C.C.N.L. del 01-04-1999 Art. 37 del C.C.N.L. del 22-01-2004

Di seguito si riporta quanto indicato negli artt. 4,5, 6 e 7 del contratto collettivo decentrato integrativo quadriennio 2012- 2015:

**ART 4  
UTILIZZO DELLE RISORSE**

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa sono utilizzate per:

- a) erogare incentivi legati a effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente, e di qualità dei servizi mediante la realizzazione di piani di attività; basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati;
- b) costituire il fondo per la corresponsione dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 2002-2005;
- c) il pagamento delle indennità di turno e rischio secondo le modalità vigenti;
- d) compensare l'esercizio di compiti di particolare responsabilità del personale delle categorie B, C e D ove non siano attribuite funzioni delle posizioni organizzative;
- e) compensare specifiche responsabilità del personale di categoria C e D derivanti dall'attribuzione di incarico di ufficiale di stato civile, ufficiale elettorale, responsabile dell'ufficio tributi;
- f) incentivare le attività e le prestazioni cui sono connesse risorse di legge.

2. Restano acquisite al fondo le risorse attribuite per la progressione orizzontale, in caso di cessazione dal servizio.

**ART 5  
PRODUTTIVITA'**

1. Al fine di incentivare la produttività del lavoro, è istituito un premio di produttività.

2. L'istituto è volto a remunerare:

- a) l'apporto collettivo dei lavoratori al raggiungimento degli specifici obiettivi dell'Ente (produttività collettiva);
- b) la partecipazione a progetti strategici e/o riorganizzativi che elevano il valore aggiunto dell'ente, con aumenti quali/quantitativi del servizio misurati oggettivamente (produttività per progetti).

3. Ai risultati conseguiti nella realizzazione dei piani e all'andamento generale dei servizi dell'Ente è collegato il premio di cui al comma precedente, sulla scorta dei criteri e principi definiti dal presente articolo.

4. La produttività collettiva deve coinvolgere tutti i dipendenti dei vari servizi. Pertanto, in sede di Conferenza di Servizio per la definizione dei P.E.G. o di documento equivalente, i Responsabili dei servizi

sono obbligati al rispetto di tale adempimento, uniformando il programma dei piani di produttività agli stessi obiettivi e risultati previsti nei medesimi P.E.G. o documento equivalente.

5. Al fine di garantire il pieno apporto partecipativo del personale, i Responsabili dei servizi comunicano ai dipendenti gli obiettivi assegnati ai fini della corresponsione del premio individuale di produttività e, se tale premio risultasse legato a prestazione di gruppo, costituiscono il gruppo di lavoro e individuano il soggetto referente incaricato del coordinamento.

#### **Art. 6**

#### **QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE**

1. Con l'entrata in vigore della Riforma Brunetta (d. lgs 150/2009) che prevede all'art 45, comma 3, che alla performance individuale sia destinata una quota prevalente del trattamento economico accessorio complessivo, sono destinate all'erogazione dei compensi per incentivare la produttività, le risorse che resteranno disponibili sul fondo medesimo, dopo l'accantonamento delle risorse necessarie per il pagamento dell'indennità di comparto, il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, il pagamento delle indennità di turno, rischio, e compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

2. La determinazione e l'assegnazione dei budget avviene in base ai seguenti criteri:

- a) quantificazione del numero dei dipendenti per ogni singola categoria e posizione;
- b) parametrizzazione stipendiale per categoria tenendo conto dei parametri sotto elencati:

POSIZIONE	PARAMETRO
A5	1,08
B1	1,06
B3	1,11
C1	1,19
C2	1,22
C4	1,29
C5	1,34
D1	1,30
D2	1,36

#### **ART 7**

#### **VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI**

1. Ai fini della determinazione del risultato inerente alla produttività si fa riferimento alla "metodologia di valutazione delle performance dei dipendenti del comune di Ilbono" approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 12.02.2018.

#### **RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

1. Gli incentivi di cui all'art. 18, comma 1 e 2 della legge n. 109 dell'11.2.1994 e successive modificazioni e integrazioni, sono disciplinati dall'apposito Regolamento approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 21.04.2016

## Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

### a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 34, 35, 36 e 37 del CCNL 22/01/2004, nonché della disciplina dell'art. 17 del CCNL del 01.04.1999 con i seguenti criteri:

- costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della indennità di comparto (art. 33)
- mantenere nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (artt. 34 e 35)
- prevedere le risorse per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 36, come modificato dall'art. 7 del CCNL 09/05/2006)
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, rischio e disagio, specifiche responsabilità)
- mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni.

### b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

### c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Ai fini della determinazione del risultato inerente alla produttività si fa riferimento alla "metodologia di valutazione delle performance dei dipendenti del comune di Ilbono" approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 12.02.2018

### d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Lo schema di CCDI anno 2018 prevede nuove progressioni orizzontali e propone un accordo triennale per gli anni 2018-2019-2020. Esse saranno effettuate in maniera selettiva, sulla base dei criteri approvati e rispecchiante quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 22/05/2018. Requisito minimo è la permanenza triennale all'interno della categoria. Le valutazioni verranno effettuate tenendo conto del curriculum individuale e delle valutazioni di merito conseguite nell'ultimo triennio dal personale dipendente.

**Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi** dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

L'erogazione dei compensi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione adottati.

**Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili** per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

In data 22.05.2018 è stato stipulato il CCNL 2016-2018 per il personale, ma, in attesa dell'approvazione del nuovo contratto integrativo, le indennità spettanti al personale dipendente saranno erogate in base a quanto previsto nella vecchia piattaforma.

**COMUNE DI ILBONO**

*Provincia di Nuoro*

**LA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA  
DEL CONTRATTO DECENTRATO  
INTEGRATIVO ANNO 2018**

## MODULO 1 – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo e economico finanziario n. 159 del 04-09-2018 con cui è stato costituito il Fondo per le politiche di sviluppo e produttività per l'anno 2018

### Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

#### a) Risorse storiche consolidate:

Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.

	€	49.119,06	
	Totale a)	€	49.119,06

#### b) Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL:

Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all' dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).

€ 630,73

Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).

€ 366,19

Totale b) € 996,92

#### c) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:

- risparmi spesa per trattamenti economici riassorbiti  
(art. 2 - c. 3 - D.Lgs. 165/01)

- incremento valori posizioni economiche rideterminate (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22/01/04, n. 4 CCNL 9/05/06 e 2 CCNL 31/07/09)

€ -

- incrementi stabili dotazione organica o servizi  
(art. 15 – c. 5 – CCNL 01/04/99)

€ -

- retribuzione individuale di anzianità e assegni ad personam al personale comunque cessato dal servizio - dal 01/01/00 (art. 4 - c.2 - CCNL 05/10/01)

- altre risorse fisse con carattere di continuità

€ -

Totale c) € -

**Totale Risorse Stabili € 50.115,98**

### Sezione II – Risorse variabili (non sono consolidate nel tempo e quindi non hanno caratteristiche di certezza del medesimo ammontare per gli anni successivi)

- introiti da contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione; convenzioni con soggetti pubblici e privati; contributi dell'utenza (art. 4-c.4- CCNL 5/10/01)

€ -

- risparmi di gestione (art. 43 - c. 5 - L. 27/12/97, n. 449)

- quote per la progettazione (art. 92 D. Lgs. 12/04/2006, n. 163)

- quota recupero evasione ICI (art.3 - c. 57 - L.23/12/1996, n. 662 e art. 59 - c.1 - lett. p) D. Lgs. 15/12/1997, n. 446)

€ 3.207,54

- specifiche disposizioni di legge (art. 15 – c.1 – lett. k) CCNL 01/04/99)

€ 1.086,03

- risparmi da straordinari accertati a consuntivo(art.15-c.1-lett.m) CCNL 1/4/99)

- compensi favore avvocato derivanti da condanna alle spese controparte

€ -

- ampliamento servizi e/o nuove attività (art. 15 - c. 5 - CCNL 1/4/1999)

€ -

- integrazione 1,2%, monte salari 1997 (art. 15 - c. 2 - CCNL 1/4/1999)	€	-
- quota parte rimborso spese notifiche atti amm.ne fin. (art. 54 CCNL 14/9/2000)	€	-
- altre risorse variabili (art, 17 co. 5 economie del fondo)	€	1.130,39
<b>Totale Risorse Variabili</b>	€	<b>5.423,96</b>
- somme non utilizzate fondo anno precedente	€	-

### Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- decurtazione fondo parte fissa limite 2016	€	5.270,89
- decurtazione fondo parte fissa art. 9 co. 2 bis	€	4.083,13
- altre decurtazioni del fondo parte fissa	€	-
<b>Totale decurtazioni parte fissa</b>	€	<b>9.354,02</b>
- decurtazione fondo parte variabile limite 2010		
- decurtazione fondo parte variabile art. 9 co.2 bis		
- altre decurtazioni del fondo parte variabile	€	3.207,54
<b>Totale decurtazioni parte variabile</b>	€	<b>3.207,54</b>
<b>Totale decurtazioni</b>	€	<b>12.561,56</b>

Le riduzioni di cui sopra sono necessarie ai fini di rispetto dei due vincoli previsti dalla normativa attualmente in vigore. Il primo è che tutti gli enti devono dare applicazione al vincolo di cui all'articolo 9, comma 2 bis, del DL n. 78/2010, per il quale le amministrazioni a partire dal fondo 2015 devono consolidare il taglio operato nel 2014 per restare entro il tetto del 2010 e per la diminuzione del personale in servizio. Il secondo deriva da quanto previsto dal D.Lgs. n. 75/2017, in base alle quali il fondo del 2018 non deve superare quello del 2016.

### Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

a) risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€	50.115,98
- (meno) decurtazioni delle risorse fisse	€	9.354,02
= totale risorse stabili	€	<b>40.761,96</b>
b) risorse variabili (senza caratteristiche di certezza per anni successivi)	€	5.423,96
- (meno) decurtazioni delle risorse variabili	€	3.207,54
= totale risorse variabili	€	<b>2.216,42</b>
c) totale fondo sottoposto a certificazione	€	<b>42.978,38</b>
(totale risorse stabili + totale risorse variabili)		

### Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

--

## MODULO 2 – DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

### Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

- indennità di comparto quota a carico fondo	€	6.848,16
- progressioni orizzontali storiche	€	11.283,28
- posizioni organizzative (per enti con dirigenza)	€	-
- indennità di responsabilità/professional.		
- produttività/performance collettiva	€	-
- produttività/performance individuale	€	-
- altri istituti non compresi fra i precedenti	€	3.592,54
<i>Totale destinazioni non contrattate</i>		€ 21.723,98

### Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

- progressioni orizzontali contrattate nell'anno	€	1.500,00
- progressioni organizzative contrattate nell'anno (enti con dirigenza)		
- indennità di responsabilità/professional. contrattate nell'anno	€	7.900,00
- indennità turno, rischio, disagio, ecc. contrattate nell'anno		
- produttività/performance collettiva contrattata nell'anno	€	-
- produttività/performance individuale contrattata nell'anno	€	11.854,40
- altri istituti non compresi nei precedenti contrattati nell'anno		
<i>Totale destinazioni contrattate nell'anno</i>		€ 21.254,40

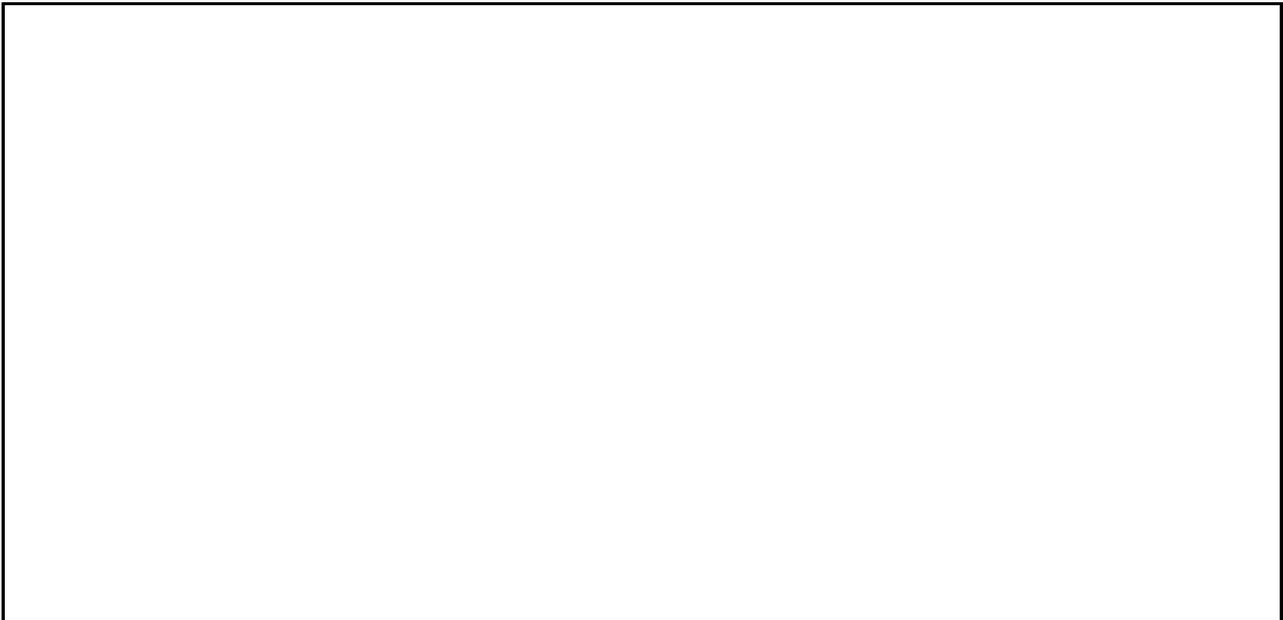
### Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

- risorse ancora da contrattare	€	-
- accantonamento (art.32, c.7, CCNL 22/01/2004-alte professionalità)	€	-
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>		€ -

### Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

a) totale Sezione I – Mod. II	€	21.723,98
b) totale Sezione II – Mod. II	€	21.254,40
c) totale Sezione III – Mod. II	€	-
<i>= Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione</i>		€ 42.978,38

## Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo



## Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 21.723,98 (destinazioni vincolate e storiche, progressioni e indennità di comparto) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 40.761,96. La somma rimanente (40.761,96-21.723,98) di €. 19.037,98 unitamente alla parte variabile per € 2.216,42 (SOMMA 21.254,40) viene prevista per il finanziamento di:

- Incentivi per l'attività di specifiche responsabilità €. 7.600,00
- indennità per rischio €. 300,00
- indennità di turno € 0,00
- progressioni orizzontali da contrattare durante il 2018 €. 1.500,00
- Incentivi per la produttività (parziale) €. 11.854,40

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 07.04.2011, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. E' prevista l'effettuazione delle progressioni orizzontali; esse saranno effettuate in maniera selettiva, sulla base dei criteri approvati e rispecchiante quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 22/05/2018. Le PEO avranno decorrenza giuridica ed economica 01/11/2018, per il 2018 sono disponibili € 1.500,00 da ragguagliare all'intero anno per il 2019 e la cui copertura è assicurata da risorse stabili del fondo.

La liquidazione degli incentivi di produttività avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

**MODULO III – SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE  
INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO  
DELL'ANNO PRECEDENTE**

	anno 2016	anno 2018
a) risorse storiche consolidate:	€ 33.458,50	€ 49.119,06
b) incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL	€ 8.056,73	€ 996,92
c) altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	€ 8.234,59	€ -
d) decurtazioni fondo parte stabile (fissa)	€ 9.354,02	€ 9.354,02
<b><i>Totale risorse stabili</i></b>	<b>€ 40.395,80</b>	<b>€ 40.761,96</b>
a) risorse variabili		€ 4.293,57
b) somme non utilizzate fondo anno precedente	€ -	€ 1.130,39
c) decurtazioni fondo parte variabile		€ 3.207,54
<b><i>Totale risorse variabili</i></b>	<b>€ -</b>	<b>€ 2.216,42</b>
<b><i>Totale generale risorse</i></b>	<b>€ 40.395,80</b>	<b>€ 42.978,38</b>

**MODULO IV - COMPATIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITA' DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO**

**Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione**

In bilancio gli istituti stabili (progressioni, led e comparto) sono inseriti in ciascun capitolo stipendiale unitamente agli istituti corrisposti mensilmente quali indennità di rischio e specifiche responsabilità. Mentre gli istituti variabili sono inseriti nel capitolo 325 int. 1.01.081 " Fondo per la Contrattazione Decentrata".

**Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2017 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano "economie contrattuali del Fondo" per un totale di € 1.130,39.

**Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

Il fondo trova copertura :

per la somma di €. 29.623,98 sui relativi capitoli degli stipendi, competenza bilancio 2018, di cui per LED e progressioni in corso €.11.283,28 e per indennità di comparto €. 6.848,16;

per la restante somma di €. 13.354,40, (produttività, di cui 1.500,00 per nuove PEO) nel seguente modo:  
sul seguente codice di bilancio, competenza del bilancio 2018:

- codice U.1.01.01.01.004 cap. 325 "F.do per la contrattazione decentrata" € 12.224,01;

- € 1.130,39 impegni 170/171/172/2018 economie fondo 2017 liquidato nel 2018 oltre oneri e irap

Gli oneri obbligatori a carico del Comune (salvo diverse disposizioni di legge) trovano copertura nel bilancio 2018 come segue:

- codice U.1.01.02.01.001cap. 330 "Contributi carico ente" € 2,909,31 ;

- codice U.1.02.01.01.001 cap. 331 per IRAP relativa € 1.039,04

Le somme relative alla produttività 2018, saranno reimputate nel Bilancio 2019.

## **CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE**

### ARTICOLO 1 - LA DISCIPLINA

1. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al **50%** dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni.
2. In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del vincolo di cui al precedente comma.

### ARTICOLO 2 - I REQUISITI

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.
2. Per potere partecipare a tali selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione l'anzianità di almeno **36** mesi nella posizione economica.
3. Nel calcolo della anzianità di cui al precedente comma 2 sono compresi anche i periodi prestati presso altre PA.

### ARTICOLO 3 - LA PROCEDURA

1. Entro i 30 giorni successivi alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo da destinare alle progressioni economiche, con determinazione **del responsabile di servizio competente**, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.
2. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet e sulla rete intranet per almeno 15 giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali.
3. **I dipendenti interessati presentano, entro la data di scadenza fissata nel bando, apposita istanza, corredata dal curriculum.**
4. **I responsabili dei servizi insieme e il segretario comunale, esaminano i curricula presentati ed assegnano il relativo punteggio, costituendo a tal fine un'apposita Commissione.**
5. Al termine della valutazione viene formata una graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori sulla base dei criteri di cui agli articoli seguenti. Tale graduatoria è adeguatamente pubblicizzata.
6. **Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal 1 novembre dell'anno in cui viene stipulato il contratto decentrato, con la liquidazione degli arretrati stipendiali da tale data;**
7. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella categoria, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

### ARTICOLO 4 - DISPOSIZIONI COMUNI

1. Ai dipendenti cui è stata irrogata nei 3 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche la sanzione disciplinare della sospensione per un periodo superiore a 10 giorni si vedono ridotto del 30% il punteggio; se in tale arco temporale hanno avuto la sanzione della multa o della sospensione fino a 10 giorni si vedono ridotto del 20% il punteggio ottenuto.
2. Si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene effettuata la valutazione; nel caso di assenza superiore a 6 mesi, ivi inclusa la maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni dell'ultimo triennio escludendo quelle relative al periodo di assenza.
3. Ai fini della maturazione del biennio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno.
4. Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti.

## ARTICOLO 5 - LE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA A

1. Per i dipendenti di categoria A i criteri di valutazione sono i seguenti:
  - a) la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 80 punti (si diminuisce in modo proporzionale la media delle valutazioni conseguite);
  - b) curriculum, con specifico riferimento alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto dell'impegno e della qualità della prestazione individuale e dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, fino a 20 punti.

## ARTICOLO 6 - LE PROGRESSIONI NELLE CATEGORIE B E C

1. Per i dipendenti delle categorie B e C, i criteri di valutazione sono i seguenti:
  - a) la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 80 punti (si diminuisce in modo proporzionale la media delle valutazioni conseguite);
  - b) curriculum, con specifico riferimento alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto dell'impegno e della qualità della prestazione individuale e dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, fino a 20 punti.

impegno	qualità della prestazione individuale	esperienza maturata	competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi
MAX 5 PUNTI	MAX 5 PUNTI	MAX 5 PUNTI	MAX 5 PUNTI

## ARTICOLO 7 - LE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA D

1. Per le progressioni nella categoria D, i criteri di valutazione sono i seguenti:
  - a) la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 70 punti (si diminuisce in modo proporzionale la media delle valutazioni conseguite);
  - b) curriculum, con specifico riferimento al diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento all'iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro, nonché dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi: fino a **30** punti;

impegno	qualità della prestazione individuale	esperienza maturata	competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi	iniziativa personale capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro
MAX 5 PUNTI	MAX 5 PUNTI	MAX 5 PUNTI	MAX 5 PUNTI	MAX 10 PUNTI

## ARTICOLO 8 - LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

1. La valutazione è effettuata con riferimento alla performance organizzativa, a quella individuale, ai comportamenti organizzativi ed alle competenze professionali sulla base della scheda utilizzata anche per la erogazione della indennità di produttività. La valutazione dei titolari di posizione organizzativa ai fini della partecipazione alle progressioni orizzontali è effettuata dal segretario comunale, coadiuvato dall'altro Responsabile non interessato nella selezione, sulla base della metodologia utilizzata per la erogazione della indennità di risultato.

2. La valutazione, valida sia ai fini dell'erogazione dell'indennità di produttività che del riconoscimento della progressione economica, è effettuata annualmente dal responsabile della articolazione organizzativa in cui il dipendente presta la sua attività; per i titolari di posizione organizzativa si applica la valutazione effettuata dall'organismo di valutazione.
3. Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal responsabile del servizio in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente.
4. In caso di comando presso altra pubblica amministrazione la valutazione è effettuata dal responsabile della struttura organizzativa della pubblica amministrazione in cui il dipendente è utilizzato.
5. Ai fini dell'attribuzione del punteggio per il riconoscimento della progressione economica la Commissione costituita ai sensi dell'art. 3, comma 4, procede sulla base delle valutazioni espresse secondo la metodologia di cui al presente articolo, secondo i criteri di cui agli articoli 5, 6 e 7;