

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DELL'AUTORITA' DI BACINO LAGHI GARDA E IDRO**

DELIBERAZIONE N. 55 IN DATA 21/10/2015

OGGETTO: *Esame ed approvazione proposta "Contratto collettivo decentrato integrativo normativa anni 2015 e 2016 ed assegnazione risorse anno 2015"*

L'anno duemilaquindici addì ventuno del mese di ottobre (21/10/2015) alle ore 08.30 in apposita sala della sede dell'Autorità di Bacino in Salò,

previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalle normative vigenti e dallo statuto, vennero oggi convocati a seduta i componenti del Consiglio di Amministrazione.

All'appello risultano:

<i>Bernardo Berardinelli</i>	<i>Presidente</i>	<i>presente</i>
<i>Baccolo Lorenza</i>	<i>Vice-Presidente</i>	<i>presente</i>
<i>Maffi Maurizio</i>	<i>Consigliere</i>	<i>presente</i>

Le funzioni di verbalizzante sono assunte dal direttore dell'Autorità di Bacino ing. Fausta Tonni il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Dott. Bernardo Berardinelli nella sua qualità di Presidente dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DELL'AUTORITA' DI BACINO LAGHI GARDA E IDRO**

DELIBERAZIONE N. 55 IN DATA 21/10/2015

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- PREMESSO** - che le Autorità di Bacino sono enti pubblici non economici, dotati di personalità giuridica ed autonomia organizzativa e contabile, costituiti per l'esercizio in forma associata delle funzioni degli enti locali in materia di demanio lacuale e sono disciplinate, nell'ordinamento e nel funzionamento, da proprio statuto e da propri regolamenti;
- la Giunta regionale ha adottato linee guida comuni per la predisposizione degli statuti, al fine di uniformare le modalità di funzionamento e la composizione degli organi delle autorità, nonché le relative attribuzioni;
- RICHIAMATE** - la delibera di Assemblea Consortile n. 1 del 22/01/2013 avente ad oggetto: *"Approvazione in via definitiva Statuto Autorità di Bacino"*;
- la delibera di Assemblea dei Sindaci n. 3 del 22/02/2013, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del decreto legislativo n. 267/2000, con la quale è stato nominato il Consiglio di Amministrazione dell'Autorità di Bacino;
- la delibera di Assemblea dell'Autorità di Bacino n. 01 del 02/03/2015, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione dell'esercizio finanziario anno 2015;
- PRECISATO** che l'Autorità di Bacino per l'esercizio delle proprie funzioni è dotata di propria struttura organizzativa articolata in uffici e servizi;
- RICHIAMATO** il Contratto Collettivo Nazionale (CCLN) dell'01/04/1999 e s.m.i. comparto Regioni – Enti Locali;
- PRESO ATTO** che il CCLN stabilisce le modalità ed i limiti per la determinazione delle risorse decentrate stabili e variabili, a cui l'Amministrazione provvede annualmente mediante la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI);
- VISTA** la proposta di "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo. Normativa anno 2015 e 2016 e assegnazione delle risorse per l'anno 2015" che costituisce parte integrante della presente deliberazione;
- PRESO ATTO** che tale proposta è stata sottoposta al Revisore dei Conti dell'Ente, dott. Domenico Salerno, che con verbale n. 18 del 16/10/2015 ha espresso parere favorevole in merito alla compatibilità economica dell'accordo con il bilancio dell'Ente;
- RITENUTO** di approvare detta proposta di "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo. Normativa anno 2015 e 2016 e assegnazione delle risorse per l'anno 2015", rimandando la destinazione delle risorse per l'anno 2016 a seguito della determinazione delle medesime in sede di predisposizione del Bilancio di previsione dell'Ente e sulla base delle proposte fornite dal Direttore dell'Ente;

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DELL'AUTORITA' DI BACINO LAGHI GARDA E IDRO**

DELIBERAZIONE N. 55 IN DATA 21/10/2015

- ACQUISITO** il parere favorevole espresso dal Direttore dell'Autorità di Bacino, ing. Fausta Tonni, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D. Lgs n. 267/2000;
- RICHIAMATI:**
- il D. Lgs. n. 267/2000;
 - il D. Lgs. n. 165/2001;
 - i CCNL comparto Regioni – Enti locali;
 - lo Statuto dell'Autorità di Bacino.

CON VOTI FAVOREVOLI UNANIMI

D E L I B E R A

Per quanto espresso in premessa,

1. di approvare la proposta di “Contratto Collettivo Decentrato Integrativo. Normativa anno 2015 e 2016 e assegnazione delle risorse per l'anno 2015”, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di dare mandato al Presidente della delegazione di parte pubblica, il Direttore dell'Autorità di Bacino ing. Fausta Tonni, di sottoscrivere con il rappresentante delle RSU dell'Ente il “Contratto Collettivo Decentrato Integrativo. Normativa anno 2015 e 2016 e assegnazione delle risorse per l'anno 2015” in conformità al testo della proposta allegata alla presente deliberazione.

CON SUCCESSIVA UNANIME VOTAZIONE FAVOREVOLE, INOLTRE

D E L I B E R A

3. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs 18 agosto 2000 n. 267.

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo. Normativa anni 2015 e 2016 ed assegnazione risorse anno 2015.

Anno 2015, Addì

, tra le Parti firmatarie del presente accordo

SI CONVIENE E STIPULA

Quanto segue:

Articolo 1 - Principi generali

1. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) disciplina gli istituti contrattuali rimessi a tale livello di negoziazione.
2. Il CCDI non può contenere norme in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti con la costituzione delle risorse decentrate. Le clausole difformi sono nulle e non applicabili.
3. Il CCDI per gli aspetti relativi alla destinazione delle risorse decentrate ha validità annuale.
4. Sono soggetti al CCDI i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, anche in comando o in distacco c/o altra Amministrazione, in distacco sindacale, con utilizzo a tempo parziale. Sono esclusi i dirigenti, per i quali vige una separata contrattazione.

Articolo 2 – Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 2 del CCNL del 01.04.1999 sia firmato:
 - a) Per la parte sindacale dal rappresentante della RSU, la quale partecipa alle trattative e assume le proprie decisioni negoziali a maggioranza come organismo unitario, e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
 - b) Per la parte pubblica dal Presidente la delegazione di parte pubblica, previa acquisizione del prescritto parere del Revisore dei Conti e atto autorizzativo da parte del Consiglio di Amministrazione.
2. L'eventuale mancata sottoscrizione di parte dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale, non inficia comunque l'efficacia del C.C.D.I., nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU e dal Presidente della delegazione trattante.
3. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

Articolo 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, almeno ogni sei mesi, sia verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro tra le parti firmatarie appositamente convocato dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. Oltre a tale incontro semestrale, la RSU e le OO.SS. possono richiedere altri incontri mediante richiesta scritta da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.
3. In occasione delle verifiche, le parti possono concludere accordi integrativi da stipularsi con la stessa procedura prevista per la conclusione del presente contratto.

Articolo 4 – Modifiche ed integrazioni ai contratti decentrati. Interpretazione degli stessi.

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le parti firmatarie possono, anche unilateralmente, richiedere la convocazione della delegazione trattante. La richiesta deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.
2. Qualora la richiesta provenga dalla parte sindacale, il presidente della delegazione trattante convoca apposita riunione entro 10 giorni dalla richiesta.
3. Nel caso l'incontro sia richiesto dalla parte pubblica, la parte sindacale viene convocata con almeno 10 giorni di anticipo sulla data fissata per la riunione.
4. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto decentrato.

Articolo 5 – Risorse per la contrattazione decentrata

1. Il fondo destinato alle politiche dello sviluppo delle risorse umane e della produttività è definito annualmente nel suo ammontare con determinazione dirigenziale per la parte stabile e dal Consiglio di Amministrazione per la parte variabile entro i limiti stabiliti dall'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, secondo quanto previsto dai commi successivi.
2. L'incremento delle risorse decentrate variabili di cui all'art. 15, comma 2 del CCNL è legato ad un effettivo miglioramento quali-quantitativo di specifici servizi individuati, secondo quanto previsto dal successivo comma 6 lettera A), tra quelli previsti nel Piano delle performance.
3. L'incremento delle risorse decentrate variabili di cui all'articolo 15, comma 5 CCNL è legato alla introduzione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili.
4. L'effettiva integrazione del fondo di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL è proporzionale all'effettivo livello di miglioramento raggiunto degli specifici servizi, individuati – secondo quanto previsto dal successivo comma 6, lettera A) – tra quelli previsti nel Piano della Performance e valutato dall'OIV in relazione agli indicatori previsti nel piano stesso.
5. L'effettiva integrazione del fondo di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL è collegata alla reale ed efficace attivazione del nuovo servizio – individuato secondo quanto previsto dal successivo comma 6 lettera B) – attestata a consuntivo dal direttore e validata dall'OIV.
6. Ogni anno, in occasione della predisposizione dello schema di bilancio di previsione, il direttore può proporre al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 15, commi 2 e 5, CCNL 01.04.1999:

- A) Progetti di miglioramento di specifici servizi o la realizzazione di progetti strategici inseriti nel Piano della performance (art. 15 comma 2). I progetti debbono contenere gli obiettivi da

conseguire, gli standard di risultato, il personale da coinvolgere, i tempi di realizzazione, la quantificazione delle risorse e i relativi criteri, nonché i sistemi di verifica a consuntivo;

- B) Progetti di introduzione di nuovi servizi (art. 15 comma5) non previsti nel Piano della performance. I progetti debbono contenere gli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, il personale da coinvolgere, i tempi di realizzazione, la quantificazione delle risorse nonché i sistemi di verifica a consuntivo.

7. L'Amministrazione, qualora ritenga di accogliere le proposte di cui al precedente comma, inserisce nel bilancio di previsione le relative risorse finanziarie. I nuovi servizi vengono successivamente inseriti nel P.E.G. e nel Piano delle performance. Le risorse per incentivi non distribuite nel corso dell'anno salvo quelle finanziate ai sensi dell'art. 15 commi 2 e 5, saranno riportate in aumento del fondo per l'anno successivo.

Articolo 6 - Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. Il CCNL stabilisce modalità e limiti per la determinazione delle risorse decentrate stabili e variabili, a cui l'Amministrazione provvede annualmente.

Per l'anno 2015 le risorse decentrate sono state determinate in € 48.500,00 come per l'anno 2014.

2. Le risorse decentrate stabili sono destinate al trattamento economico dei seguenti istituti contrattuali:

- a) indennità di comparto di cui all'articolo 33 del CCNL 22 gennaio 2004;
- b) incrementi retributivi della progressione economica all'interno della categoria di cui all'articolo 5 del CCNL 31 marzo 1999;

3. Le risorse decentrate variabili vengono destinate al trattamento economico dei seguenti istituti contrattuali:

- a) indennità per maneggio valori;
- b) compenso per le specifiche responsabilità delle figure professionali previste dall'articolo 17 lett. f del CCNL 01 aprile 1999;
- c) incentivo per specifiche attività e prestazioni a norma dell'art. 15 comma 1 lett. K CCNL 01/04/1999;
- d) incentivo per la produttività e il miglioramento dei servizi, nelle diverse previsioni contrattuali di attività da incentivare.

4. Le risorse stabili non utilizzate nell'anno di riferimento possono essere utilizzate, per lo stesso anno, come risorse variabili.

5. Le somme derivanti dalla riduzione delle prestazioni di lavoro straordinario, che entrano nel fondo in base alla previsione del CCNL, sono destinate alle risorse decentrate variabili per l'anno di riferimento e, di norma, sono destinate all'incentivo di produttività.

Per l'anno 2014 le parti concordano di destinare i seguenti importi al finanziamento degli istituti sopraindicati:

- indennità di comparto di cui all'articolo 33 del CCNL 22 gennaio 2004;	€ 4.330,63
- compenso per le specifiche responsabilità delle figure professionali previste dall'articolo 17 lett. f del CCNL 01 aprile 1999;	€ 7.500,00
- Incentivo per la produttività e il miglioramento dei servizi, in relazione al raggiungimento degli obiettivi del piano delle performances	€ 34.038,82
- incrementi retributivi della progressione economica all'interno della categoria di cui all'articolo 5 del CCNL 31 marzo 1999	
• Progressioni orizzontali anni precedenti	€ 2.630,55

TOTALE € 48.500,00

- Incentivi progettazione LL.PP. saranno definiti all'interno del quadro economico di ogni singola opera appaltata e ammontano complessivamente ad € 22.308,00

Per l'anno 2015 la destinazione delle risorse verrà definita solo a seguito dell'esatta determinazione delle stesse, in sede di predisposizione del bilancio di previsione e tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 5 comma 6 del presente contratto.

Articolo 7 - Compenso per specifiche responsabilità

1. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità.

2. Il compenso può essere corrisposto ai dipendenti delle categorie C e D purché non siano titolari di posizione organizzativa.

3. I destinatari dell'incentivo possono essere i dipendenti delle categorie C e D ai quali con atto formale del dirigente competente sia stato attribuito uno dei seguenti incarichi:

a) Responsabilità di procedimenti istruttori complessi

Il compenso è corrisposto al personale di categoria C e D che sia stato nominato, nel rispetto in ogni caso delle mansioni esigibili dalla categoria di appartenenza previste nella contrattazione nazionale, responsabile della gestione di procedimenti istruttori complessi e rilevanti, ovvero caratterizzati da una pluralità di fasi identificate con la loro autonomia giuridica e da una pluralità di soggetti interessati. L'importo di tale compenso è fissato dal dirigente con provvedimento motivato;

b) Responsabilità di coordinamento

Il compenso è corrisposto al personale di categoria C e D, che sia stato formalmente incaricato del coordinamento di uffici o gruppi di lavoro, nel caso in cui il rapporto tra coordinatore e personale da coordinare non sia inferiore a 1/3. L'importo di tale compenso è fissato dal dirigente con provvedimento motivato.

4. L'erogazione del compenso avverrà su base annua in proporzione alla effettiva copertura della posizione o dell'incarico, individuati quali presupposti per il riconoscimento.

5. Per l'anno 2015 le risorse vengono mantenute uguali a quelle a tal fine destinate nell'anno 2014, confermandone l'assegnazione ai dipendenti già assegnatari di dette indennità nel corso dell'anno 2014.

6. Per l'anno 2015 tali risorse saranno definite di anno in anno, assegnate alle diverse aree previo confronto con il direttore e ripartite fra i dipendenti con provvedimento dirigenziale espresso secondo i principi indicati al comma 3.

Articolo 8 - Destinazione delle risorse destinate ad incentivare la performance

1. Le risorse destinate per l'anno 2015 alla incentivazione della performance pari a € 34.038,82 sono così ripartite:

A) Produttività destinata a remunerare l'apporto del singolo dipendente alla performance organizzativa complessiva € 25.038,82

B) Produttività destinata a remunerare l'apporto del singolo dipendente al miglioramento di specifici servizi previsti nel P.E.G./Piano delle performance € 9.000,00

2. Le risorse di cui alla lettera A con esclusione delle risorse di cui all'art. 15 c. 5) del CCNL 01/04/1999, sono ripartite percentualmente tra le aree tenuto conto:

- Del monte salari tabellare erogato nell'anno per i dipendenti in servizio presso ciascuna area /settore (esclusi i titolari di posizioni organizzative e dirigenti), e ripartito sulla base dei seguenti parametri per qualifica e categoria:

Qualifica	Parametro	Qualifica	Parametro	Qualifica	Parametro
B3	2,00	C1	2,50	D1	3,50
		C2	3,00	D2	4,00

3. Le risorse di cui alla lettera B) sono ripartite in base a particolare obiettivi e progetti contenuti nel P.E.G./ Piano delle performance dell'anno di riferimento e che per l'anno 2015 sono identificati come segue:

- 1- Ottimizzazione e razionalizzazione software relativo alla gestione delle concessioni.
- 2- Progetto ottimizzazione registri nautici.
- 3- Progetto razionalizzazione e miglioramento dei servizi in ambito portuale e degli ormeggi.

Il servizio effettuato oltre il normale orario di lavoro, relativo ai suddetti progetti, dovrà tassativamente risultare da timbratura e verrà inoltre remunerato con compenso per lavoro straordinario per le ore effettivamente prestate.

Articolo 9 - Destinazione delle risorse destinate ad incentivare la progettazione interna.

Nel rispetto dei principi del sistema premiante, gli incentivi sono corrisposti, tenuto conto dell'apporto individuale alle singole attività di progettazione. Direzione dei lavori e di RUP, nel rispetto dei criteri di valutazione di risultati e prestazione, con le modalità previste dal regolamento interno di ripartizione dell'incentivo.

Articolo 10 - Criteri generali della metodologia di valutazione dei risultati e della prestazione

1. Il sistema di valutazione dei risultati e della prestazione è orientato a favorire lo sviluppo professionale e di carriera dei dipendenti, a fronte dell'ottimale livello qualitativo e quantitativo dei prodotti erogati all'utenza. È ispirato ai seguenti fondamenti:

- a) preventiva comunicazione dei criteri e dei metodi di valutazione adottati;
- b) conoscenza dei risultati e dei comportamenti dei valutati;
- c) periodo di servizio significativo per apprezzare la prestazione;
- d) verifica in corso d'anno e valutazione a fine anno;
- e) comunicazione ed eventuale confronto sui risultati della valutazione;
- f) garanzia del contraddittorio in caso di valutazione non positiva;
- g) collegamento della valutazione alle azioni formative e di sviluppo professionale nonché al sistema premiante.

3. La valutazione dei risultati di gruppo attiene:

- a) ai prodotti delle attività ricorrenti, che devono essere appositamente monitorati;
- b) agli obiettivi del Piano delle performances in relazione ai risultati conseguiti;
- c) ai miglioramenti quantitativi e qualitativi conseguiti a fronte di verifica sui prodotti delle attività ricorrenti o sugli obiettivi del Piano delle performances

4. I fattori di valutazione della prestazione, che discendono dai principi e criteri stabiliti nel CCNL, sono definiti in modo da apprezzare i risultati e i comportamenti organizzativi individuali per la

coerenza con il perseguimento dei risultati attesi dell'organizzazione e per individuare le abilità e le potenzialità. Nella metodologia sono illustrati nel significato, ipotizzando anche la graduazione del giudizio.

5. La responsabilità della valutazione della prestazione è del direttore, che è soggetto al rispetto della Legge, del CCNL, del CCDI e dei metodi previsti nell'apposita metodologia, attenendosi all'etica professionale che richiede la valutazione. Il responsabile di servizio può acquisire informazioni ed elementi di conoscenza utili dai rispettivi collaboratori responsabili degli uffici o da analoghe figure professionali.

6. I responsabili dei servizi applicano il complessivo sistema di valutazione con gli adempimenti caratteristici di un processo valutativo, quindi:

a) ad inizio anno, attraverso la conferenza di servizio con tutti i propri collaboratori, definiscono e condividono i risultati attesi da ciascuna struttura operativa in coerenza con le finalità indicate negli indirizzi programmatici dell'organo politico, condividono i riferimenti generali per le prestazioni lavorative attese, individuano i percorsi formativi necessari;

b) in corso d'anno, verificano l'andamento delle attività anche al fine di correggere la prestazione lavorativa non ottimale;

c) a fine anno, documentano i risultati di gruppo conseguiti, effettuano la valutazione della prestazione lavorativa che deve essere formalizzata su apposita scheda con l'indicazione delle aree di miglioramento e della formazione opportuna e la illustrano al dipendente che sottoscrive la scheda stessa, per presa visione, con facoltà di aggiungere le proprie considerazioni. Copia della scheda di valutazione è rilasciata al dipendente che ne faccia richiesta.

7. Il dipendente può chiedere la revisione della valutazione al responsabile che lo ha valutato, entro 5 giorni dalla sottoscrizione per presa visione, in modo formale e motivato. Il responsabile assume la propria decisione definitiva entro 10 giorni dalla presentazione della richiesta. La sottoscrizione per presa visione della valutazione da parte del dipendente ovvero la decisione definitiva assunta dal responsabile del servizio sulla richiesta di modifica conclude il processo di valutazione.

Articolo 11 - Criteri generali dei sistemi di incentivazione della produttività e del miglioramento della qualità dei servizi

1. Nel rispetto dei principi del sistema premiante, gli incentivi sono corrisposti, tenuto conto delle attività di tipo ricorrente e di tipo progettuale, nel rispetto dei criteri di valutazione di risultati e prestazione. I parametri a cui fare riferimento sono:

- miglioramenti qualitativi e quantitativi dei prodotti all'utenza;
- maggiore produttività intesa, ossia maggior risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;

2. Forme di incentivazione sono:

- a) il trattamento economico sulla base delle risorse destinate con il CCDI annuale;
- b) riconoscimenti ulteriori quali, ad esempio, viaggi di studio per l'accrescimento professionale, iscrizione a corsi formativi per lo sviluppo professionale del dipendente;

3. Espletata la valutazione e tenuto conto delle risultanze della stessa, i compensi incentivanti sono corrisposti ai dipendenti:

- a) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato se assunti di ruolo nell'anno precedente a quello di riferimento e se hanno prestato servizio per almeno il 70% delle ore di presenza ordinaria effettiva nell'anno di riferimento;
- b) con rapporto di lavoro a tempo determinato se hanno prestato servizio per almeno il 70% delle ore di presenza ordinaria effettiva nell'anno di riferimento;

4. L'incentivo è corrisposto, nei limiti del fondo destinato con il CCDI annuale di destinazione delle risorse, in relazione, in base al grado di conseguimento dei risultati attesi della struttura operativa, gruppo di lavoro riconducibile al responsabile di servizio (impegno di gruppo) ed alla valutazione della prestazione sui risultati individuali e singoli comportamenti organizzativi (impegno individuale).

5. L'impegno di gruppo rileva in riferimento a:

- a) grado di conseguimento dei risultati;
- b) numero di dipendenti valutati;
- c) categoria di inquadramento e relativa responsabilità delle funzioni richieste dal ruolo;

Eventuali economie realizzate a seguito di parziale conseguimento dei risultati attesi sono utilizzate dai responsabili dei servizi che hanno conseguito pienamente i risultati attesi.

6. L'impegno individuale rileva in riferimento a:

- a) valutazione della prestazione;
- b) presenza ordinaria effettiva;

Nella fattispecie la norma contrattuale prefigura la possibilità di incentivazione quando il dipendente, in un qualche modo, concorre alle attività dell'Ente e per questo è valutabile.

La valutazione individuale verrà effettuata a cura di ciascun responsabile di settore o servizio, in base alle allegate schede individuali diversificate per categoria di appartenenza.

In base ai punteggi assegnati la percentuale di raggiungimento degli obiettivi è la seguente:

da 0 a 30 = obiettivo non raggiunto

da 31 a 50 = obiettivo raggiunto al 50%

da 51 a 70 = obiettivo raggiunto al 70%

da 71 a 90 = obiettivo raggiunto al 90%

da 91 a 100 = obiettivo raggiunto al 100%

Eventuali economie realizzate, a seguito di liquidazione parziale dell'incentivo, sono attribuite dal responsabile del servizio ai collaboratori, tenuto conto del maggior carico di lavoro che è gravato su coloro che hanno conseguito l'intero incentivo.

Articolo 12 - Trattamento accessorio dei dipendenti a tempo parziale per obiettivi o progetti

1. L'incentivo per la produttività dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale è corrisposto sulla base dei criteri dell'articolo 6. Il responsabile di servizio può attribuire una quota delle eventuali economie quando l'orario di lavoro è almeno del 80% del tempo pieno e la valutazione della prestazione è superiore al 70% del punteggio massimo attribuibile.

2. Le voci di salario accessorio sono applicate, nella misura prevista per gli altri dipendenti, a parità di condizioni di impiego.

Articolo 13 – Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultato del personale

1 Le risorse finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultato del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengono indicate nel fondo per la produttività in applicazione dell'art. 15 comma 1 lett. K) del CCNL 01/04/1999.

2. La quota di incentivo di performance calcolata al netto di quella utilizzata dei dirigenti per retribuire il personale in merito a quanto previsto dai precedenti articoli è ridotta secondo quanto previsto dai commi successivi per tutti i soggetti impegnati nello svolgimento di funzioni incentivabili ai sensi del D.lgs. 163/2006.
3. Gli abbattimenti della produttività vengo effettuati secondo i seguenti criteri:
 - a) fino a €. 1.000 di incentivo nessuna riduzione della quota di incentivo di performance;
 - b) per la parte eccedente €. 1000 fino a €. 3.000 di incentivo, la quota dell'incentivo di performance viene abbattuta la di una somma pari al 10% dell'eccedenza stessa;
 - c) per la parte eccedente i 3.000 €. viene abbattuta la quota dell'incentivo di una somma pari al 15% dell'eccedenza.
4. I risparmi di spesa derivanti dalle suddette riduzioni verranno utilizzati nell'anno successivo, per incrementare la quota destinata alla performance organizzativa.

Articolo 14 – Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI si rinvia alle disposizione deLi CCNL attualmente vigente e/o emanando.
2. I risparmi così come le economie derivanti dalla mancata o non completa realizzazione dei processi/obiettivi, fatte salve future disposizioni in materia, andranno a integrare nell'anno successivo le risorse destinate alla performance organizzativa individuale.
3. Il presente contratto integrativo, fatte salve le eventuali modifiche e integrazioni derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate, anche per gli anni successivi, salva diversa determinazione delle parti.
4. L'approvazione del presente contratto comporta l'abrogazione dei contratti collettivi decentrati integrativi finora sottoscritti.

Letto confermato e sottoscritto

ALLEGATO ALLA DELIBERA
DI C.D.A. N° 55
DEL 21 OTT. 2015

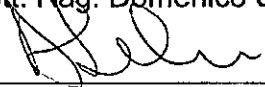
AUTORITA' DI BACINO LAGHI DI GARDA E IDRO
VERBALE N° 18

VERIFICA DELL'ACCORDO DECENTRATO ANNO 2015

In data odierna venerdì 16 ottobre 2015, il sottoscritto revisore dei conti Dott. Rag. Domenico Salerno, procede all'esame della bozza di accordo decentrato 2015 trasmesso dall'ente in data odierna.

Il revisore esprime parere favorevole in merito alla compatibilità economica di tale accordo con il bilancio dell'ente.

Il Revisore dei Conti
Dott. Rag. Domenico Salerno





AUTORITA' DI BACINO LAGHI GARDA E IDRO

Salò, 21 OTT. 2015

PARERI

resi dal Responsabile dei Servizi ai sensi dell'art. 49 comma 1 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267

In ordine alla **REGOLARITA' TECNICA** il sottoscritto responsabile del servizio esprime

PARERE Favorevole

 Contrario

PARERE NON DOVUTO trattandosi di mero atto di indirizzo

Il Direttore
(Ing. Fausta Tonni)



In ordine alla **REGOLARITA' CONTABILE** il sottoscritto responsabile del servizio esprime

PARERE favorevole

 contrario

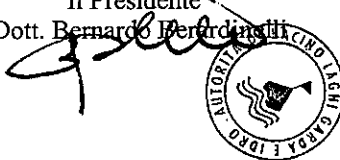
PARERE NON DOVUTO: la proposta non comporta impegno di spesa o diminuzione entrata
 l'impegno di spesa sarà assunto con successivo atto dirigenziale

Il Direttore
(Ing. Fausta Tonni)



Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
Dott. Bernardo Peruginelli



Il Segretario
Ing. Fausta Tonni



REFERTO DI PUBBLICAZIONE

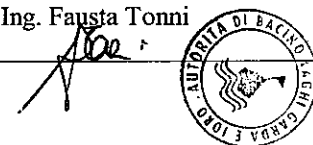
(art.124 D. Lgs.267/2000)

N. 1350 Reg. Pubbl.

Certifico io sottoscritto Segretario, su conforme dichiarazione del Messo, che copia della presente deliberazione viene pubblicata il giorno 12 NOV. 2015 all'Albo Pretorio dell'Autorità di Bacino ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Li, 12 NOV. 2015

Il Segretario
Ing. Fausta Tonni



CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(art. 134 D. Lgs. 267/2000)

Si certifica che la presente deliberazione, pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio dell'Autorità di Bacino:

- è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 3, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.
- é dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Li, 12 NOV. 2015

Il Segretario
Ing. Fausta Tonni

