

# CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

COMUNE DI BAGNATICA

PARTE ECONOMICA ANNO 2020

A seguito deliberazione di Giunta Comunale n. 73 del 18/12/2020 si è convenuto quanto segue:

## Art. 1

### Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Bagnatica e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è triennale salvo:
  - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - b) la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - c) la volontà delle parti di rivederne le condizioni;
  - d) sia precisato nel dispositivo dell'articolato contrattuale del singolo istituto.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale demanda alla contrattazione decentrata o al confronto tra le parti si applica quanto indicato nel vigente CCNL. Resta salva la volontà delle parti di rimettere a specifico Protocollo d'Intesa le procedure e modalità delle predette relazioni sindacali.

## Art. 2

### Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le

categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

### **Art. 3**

#### **Disciplina del lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 4.648,00.
2. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000.

### **Art. 4**

#### **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

### **Art. 5**

#### **Incarichi di posizione organizzativa**

1. Le parti danno atto che il nuovo assetto delle posizioni organizzative previsto dal CCNL Comparti Funzioni Locali 2016/2018 in relazione ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato, conferimento e revoca, graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione delle relative indennità è stato determinato con specifico accordo in data 18.04.2019 (con vigenza dal 21.05.2019) allegato al presente contratto e deliberazione G.C. n. 43 del 20.05.2019.
2. Con riferimento all'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL 21.5.2018, le parti prendono atto che per l'anno 2019 non verrà effettuato alcun incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, del medesimo CCNL, con riduzione del fondo delle risorse decentrate.

### **Art. 6**

### **Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.
2. Il fondo risorse decentrate di cui all'art. 68 comma 1 del CCNL 21.05.2018 è destinato a finanziare in via prioritaria gli istituti economici individuati nell'art. 68, comma 2 del CCNL 21.05.2018.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018.
4. Ai trattamenti economici di cui all'art. 68, comma 2 lettera a), b), c), d) e f) è destinata la totalità delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3 quantificate in € 1.201,58 (risparmi straordinario, una quota del 1,2% monte salari 1997 quantificate in € 302,07) ed almeno il 30 % di tale quota pari a € 451,10 è destinata al finanziamento delle performance individuale.
5. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinata alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.
6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
7. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione.
8. I valori relativi alle indennità sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.

### **Art. 7**

#### **Indennità condizioni di lavoro**

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per condizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 70-bis, del CCNL 21.5.2018, sono pari a € 1.260,00.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
4. La misura dell'indennità è calcolata attraverso un processo di valutazione che tiene conto della seguente graduazione:
  - Espletamento di attività esposta a rischio:

Grado di rischio	Molto basso	Basso	Alto	Molto alto
------------------	-------------	-------	------	------------



	0	Da 1 a 3	da 4 a 5	da 6 a 8
--	---	----------	----------	----------

- Espletamento di attività disagiata:

Grado di disagio	Indice di disagio basso	Indice di disagio medio	Indice di disagio alto	Indice di disagio molto alto
	0	da 1 a 2	da 3 a 4	da 4 a 6

- Espletamento di maneggio valori:

Maneggio Valori mensili	0 - 500 €	Da € 501 - € 2.000	oltre € 2.001 - €4.000	Oltre 4.000 €
	0	Da 1 a 2	da 2 a 4	da 4 a 6

5. La misura del rischio viene indicata dal Responsabile del Settore in base all'indice di rischio che sarà indicato, sulla base del Documento di Valutazione Rischi, dal RSPP. Ai fini della corresponsione dell'indennità si applica la pesatura corrispondente all'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.
6. Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo, o agente contabile. Per la misura dell'indennità si tiene conto della media mensile come risultante dal rendiconto dell'agente contabile. L'indennità può essere erogata, in relazione ai giorni di effettiva presenza, ai dipendenti che maneggiano i valori in caso di sostituzione ed assenza dell'agente contabile nominato.
7. La misura del disagio viene determinata dalla conferenza dei Responsabili tenendo conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali. Ai fini della corresponsione dell'indennità si considera continuativa l'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.
8. Al termine della valutazione ciascun dipendente otterrà un punteggio complessivo (dato dalla somma dei punteggi per le singole fattispecie di attività) che darà diritto ad un'indennità giornaliera compresa fra € 1,00 e € 10,00 secondo le seguenti regole:
  - se il punteggio complessivo è inferiore a 2 non verrà riconosciuta alcuna indennità;
  - se il punteggio complessivo è pari a 2 verrà riconosciuta un'indennità giornaliera pari a € 1,00;
  - se il punteggio complessivo è pari o superiore a 3 verrà riconosciuta un'indennità giornaliera pari a € 2,00.

9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

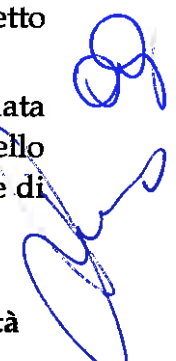
#### **Art. 8**

##### **Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità**

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018.
2. Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e familiari di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018, deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
3. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.
4. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.
5. Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione sia il mese.
7. Le parti concordano di non operare alcuna integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8 del CCNL 21.05.2018 in materia di turni di lavoro notturni.
8. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.
9. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
10. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.
11. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL 21.5.2018.
13. Le parti concordano non elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, comma 3 del CCNL 21.05.2018.
14. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi ed i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

#### **Art. 9**

##### **Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**



1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018 sono destinati € 550,00 del fondo delle risorse decentrate.

2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018

3. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente. I criteri di riferimento sono espressi in via esemplificativa nel comma 5 del presente articolo.

4. I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Responsabile di Settore previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili.

5. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

Meno di 30	Da 30 a 44 punti	45 punti
€ 0	Fino a € 1.000	Fino a € 2.000

La pesatura deve avvenire attraverso un sistema numerico che declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:

a) grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti (fino a 15 punti). Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento;

b) complessità dell'attività (fino a 15 punti). La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti;

c) responsabilità gestionale (fino a 15 punti). La responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

5. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018 è destinata la somma di € 1.050,00.

6. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinquies, comma 2, lett. a) del CCNL del 21.5.2018.

7. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità massima:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funz	Indennità
---	-----------

a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 350,00
b) Ufficiale elettorale	€ 350,00

9. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

10. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

#### Art. 10

##### **Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione**

1. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.

2. Al finanziamento dell'indennità del presente articolo è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, una somma pari ad euro 0,00.

3. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, presso unioni di comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili strettamente correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso la stessa unione. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art.13 del CCNL 22.1.2004.

4. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione tra più comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso l'ente utilizzatore.

5. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art. 14 del CCNL 22.1.2004.

#### Art. 11

##### **Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.**

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2019, in applicazione dell'articolo 7, c. 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una somma pari a € 4.300,00

2. Le parti danno atto che:

a) la progressione economica orizzontale ai sensi dell'art. 16 del CCNL si realizza mediante l'acquisizione in sequenza dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;

c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di

provenienza.

3. Il presente articolo disciplina i criteri per la definizione delle procedure di progressione orizzontale per il 2020.

4. Le parti prendono atto che il sistema di valutazione già adottato in Comune di Bagnatica per le progressioni economiche orizzontali rispetta i criteri indicati in via generale dal comma 3 dell'art. 16 del nuovo CCNL (cfr. Parere ARAN 16270/2018) e definiscono, ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza, quale requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di 24 mesi nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio dei 24 mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.

5. Per i neo-assunti il periodo necessario per poter partecipare alla progressione economica orizzontale è ridotto ad un minimo di 24 mesi.

6. Per l'annualità 2020 sono previste un massimo di n. 2 (due) progressioni economiche orizzontali pari al 13,33% del numero di dipendenti in servizio al 01/01/2020. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente in applicazione dell'attuale sistema di valutazione nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.

7. L'effettiva attribuzione, della progressione orizzontale, a conferma dei criteri già vigenti, è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari a punti 42 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio, nonché al raggiungimento della valutazione minima pari a punti 70/100 ottenuta nella scheda di valutazione ai fini della progressione. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica.

8. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

## **Art. 12**

### **Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.

2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.

3. Per l'anno 2019 si stimano:

- a) risorse destinate al recupero evasione ICI e IMU/TARI in attuazione dell'articolo 59, comma 1, lettera p) del D.Lgs. 446/1997 e art. 1 c. 1091 L. n. 145/2018 per gli incentivi per il raggiungimento degli obiettivi del settore entrate pari complessivamente ad € 5.000,00;



- b) per la disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia al successivo accordo che sarà stipulato. Le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivo funzioni tecniche) pari ad € 10.000,00; nel caso in cui l'applicazione comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21.5.2018 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

### **Art. 13**

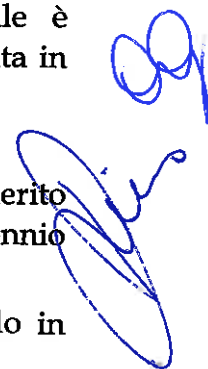
#### **Integrazione parte variabile del fondo**

1. Il Comune di Bagnatica ha integrato con deliberazione di Giunta la parte variabile per euro 302,07 secondo la disciplina di cui al comma 4 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018.

### **Art. 14**

#### **Premi correlati alla performance**

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) è stimato pari ad euro 33.018,89
2. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio di cui al comma 1.
3. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018, cd. premio di eccellenza, si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
4. Le risorse vengono poi sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.
5. Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente per un importo complessivo stimato in € 450,00.
6. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
  - a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
  - b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
  - c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in



esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

7. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018 e sottratte le somme di cui al comma 5, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance sono pari ad € 32.568,89.

8. Tale importo viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;

9. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale:

a) per il 50% in parti uguali tra i dipendenti, in funzione del raggiungimento degli obiettivi di settore individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;

b) per il 50 % in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.

10. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito Nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP con esclusione di quanto finanziato dal precedente art. 18. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.

11. L'erogazione del restante 50 % delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione.

12. Per l'erogazione di tale quota si procede considerando i risultati del settore. Le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario che viene infine moltiplicato per la valutazione di ciascun dipendente.

13. Prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno.

14. Per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71,

comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.

15. La scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenze i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.

16. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

#### Art. 17

##### Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 16.509,45
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 16.059,45
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	€ 450,00
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 4.300,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 1.260,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 550,00
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	€ 1.050,00
Specifiche disposizioni di legge Incentivi, ICI/ENTRATE	€ 5.000,00
Specifiche disposizioni di legge (incentivo funzioni tecniche)	€ 10.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 55.178,90</b>

#### Art. 18

##### Personale in distacco sindacale

1. Al personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 7 del CCNQ del 4.12.2017, verrà garantito quanto disposto dalle vigenti norme contrattuali, anche in relazione a quanto disposto dall'art. 71 della Legge n. 133/2008. In particolare il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato, in applicazione del

comma 3 del citato articolo, è attribuito in base all'apporto partecipativo del dirigente sindacale al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

### Art. 19

### Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

PARTE DATORIALE



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto

FP CGIL

CISL FP

28.12.2020