



# *Città di Selvazzano Dentro*

*- Provincia di Padova -*

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019-2020-2021**

In data 29.04.2019 la Delegazione Trattante ha sottoscritto la preintesa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2019-2020-2021, per il personale dipendente non dirigente del Comune di Selvazzano Dentro.

Sottoposta la stessa al vaglio del Collegio dei Revisori e acquisita in data 09.05.2019 la certificazione positiva sugli aspetti di carattere economico finanziario e di compatibilità della contrattazione integrativa del Comune di Selvazzano Dentro con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e dei contratti di lavoro, la Giunta Comunale ha autorizzato la sottoscrizione del Contratto definitivo da parte del Presidente della Delegazione di parte pubblica con Deliberazione n. 78 del 16.05.2019.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2019-2020-2021, nel testo qui riportato viene sottoscritto nel modo che segue in data **30 SET. 2019**

### **Delegazione di Parte Pubblica**

Nella persona della Dott.ssa Stefania Malparte (Presidente)

### **Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.)**

Ceoldo Silvana (Membro)

Favaro Paola (Membro)

~~Baratella Marco~~ DE PAOLIS MANUELA (Membro)

Pandolfo Maria Maddalena (Membro)

Zorzi Andrea (Membro)

### **Rappresentanza sindacale Territoriale**

De Paolis Manuela C.G.I.L. - F.P.

Ricci Andrea C.I.S.L. - F.P.S.

Livorno Salvatore U.I.L. - F.P.L.

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### Oggetto e obiettivi

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

### Art. 2

#### Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Selvazzano Dentro con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente contratto decentrato sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

### Art. 3

#### Durata - Revisione

1. Il presente CCI concerne il periodo 01.01.2019 - 31.12.2021.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del presente contratto, salvo diversa prescrizione del presente contratto
3. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

### Art. 4 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che entro il mese di marzo di ogni anno, verranno verificate eventuali problematiche emerse inerenti l'applicazione del presente contratto.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page. There are three distinct signatures: one on the left, one in the middle, and one on the right. A small number '2' is written below the middle signature.

### **Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

### **art. 6 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali**

(rif. Accordi Nazionali Quadro, Statuto dei Lavoratori)

1. Le attività sindacali si svolgono nel rispetto di tutte le norme vigenti in materia di prerogative e libertà sindacali, assemblee e concessioni di locali alle OO.SS. rappresentative e firmatarie di contratto e alle R.S.U.; in particolare l'Amministrazione si impegna a ricercare, per le RSU e le sigle sindacali firmatarie del presente contratto, un locale e una postazione con videoterminale con accesso ad internet. In suddetto locale i rappresentanti sindacali possono svolgere attività sindacale all'interno degli orari di apertura della sede. Alle R.S.U. è consentito l'utilizzo della posta elettronica per l'inoltro di comunicazioni in materia sindacale ai dipendenti e ai soggetti interessati esterni.
2. L'Amministrazione cura l'installazione di bacheche per la RSU e per le OO.SS. in ogni luogo di lavoro e con il requisito della più ampia visibilità; per bacheca sindacale si intendono anche le caselle di posta elettronica dei dipendenti
3. L'Ente comunica all'inizio dell'anno, verificata la rilevazione delle deleghe, il monte ore dei permessi sindacali di competenza delle OO.SS. e della R.S.U.

## **TITOLO II - RISORSE DECENTRATE E PREMIALITA'**

### **Art. 7 – Quantificazione delle risorse**

1. Le parti danno atto che la determinazione annuale delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, nei limiti e con i vincoli normativi vigenti.

### **Art. 8 – Strumenti di premialità'**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:



- i compensi diretti ad incentivare il merito e il miglioramento dei servizi (performance individuale ed organizzativa); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
- le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 e le norme di legge vigenti;
- la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa finanziata con risorse di bilancio;
- 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. 68, comma 2 lettere g) del CCNL 21.05.2018.

### **Art. 9 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le risorse finanziarie annualmente disponibili alla contrattazione, secondo i seguenti criteri generali:

- a) Eventuale destinazione di un budget generale per progressioni economiche orizzontali;
- b) Suddivisione successiva delle risorse con riferimento alle risorse umane effettivamente in servizio in ogni settore (ai fini della presente ripartizione il settore Ambiente Espropri, SUAP e il settore Urbanistica, Edilizia Privata e LL.PP avranno un unico budget, così come pure il settore Servizi finanziari e Tributi e commercio);
- c) Erogazione, con utilizzo distinto dei budget di settore, delle indennità assegnate dal caposettore secondo i criteri definiti agli artt. 11 e 12 e in via residuale degli incentivi di performance, in base alla valutazione conseguita da ogni dipendente che tiene conto della performance individuale e della performance organizzativa di settore, secondo la regolamentazione vigente.
- d) Le economie del fondo per lavoro straordinario restano nel settore che le ha prodotte e vanno ad aumentare il fondo destinato agli incentivi di performance.

4. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati per competenza dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, a smaller signature, and the number '4'.

- e) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- f) le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- g) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- h) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- i) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- j) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

5. Le risorse stabili già utilizzate per le progressioni orizzontali a seguito delle cessazioni dal servizio del personale che ne ha beneficiato torneranno nella disponibilità del fondo con vincolo per ulteriori progressioni economiche future.

6. Eventuali economie di cui al c. 1 realizzatesi a fine anno saranno suddivise fra i settori secondo il criterio del c. 3 lettera b).

7. Gli incentivi di performance saranno liquidati in un'unica soluzione a completamento del ciclo della performance nel mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

#### **Art. 10 Progressioni economiche**

1. A norma dell'art. 5, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate annualmente a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.



2. Le risorse stanziare sono destinate alle progressioni delle categorie B, C, D considerando l'incidenza percentuale dei dipendenti aventi i requisiti alla progressione, per categoria, rispetto al totale del numero dei dipendenti, rispetto al totale dei dipendenti aventi i requisiti, rispetto al totale dei dipendenti della rispettiva categoria (sommatoria della incidenza rispetto al budget disponibile). Eventuali economie vengono ripartite con il medesimo sistema, fino ad esaurimento.
3. Unico criterio per l'attribuzione della P.E.O. per tutte le categorie è la valutazione considerata sull'ultimo triennio, risultante dal sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con D.G.C. 240 del 28.11.2011.
4. Requisito di ammissione sarà costituito per tutte le categorie:
- dall'essere dipendenti del Comune di Selvazzano Dentro alla data del 1 gennaio dell'anno della selezione, ed aver maturato presso l'Ente almeno n. 2 anni di servizio nella categoria giuridica di inquadramento alla stessa data;
  - aver conseguito una valutazione pari o superiore a 66/100 in tutti gli anni dell'ultimo triennio.
  - Le valutazioni del triennio vengono considerate con la media matematica pura.
5. Alla valutazione dei dipendenti appartenenti ai diversi Settori dell'Ente sarà applicato il sistema di riparametrazione consistente nel dividere il voto attribuito da ciascun Responsabile per la media delle valutazioni dei dipendenti appartenenti al Settore e moltiplicare tale quoziente per la media delle medie dei Settori.
6. I dipendenti titolari di P.O. concorrono nelle graduatorie della cat. D.
7. La PEO viene attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente, nei limiti della quota stabilita.
8. In caso di parità nella graduatoria finale precede nell'ordine :
- chi ha ottenuto il punteggio più alto di valutazione nell'anno precedente a quelli presi in considerazione, con applicazione della riparametrazione di cui al punto 5.
  - chi ha ottenuto il punteggio più alto di valutazione nell'anno precedente a quelli presi in considerazione, senza applicazione della riparametrazione di cui al punto 5.
  - chi ha la maggior anzianità di servizio nella posizione economica nell'Ente.
  - chi ha la maggior anzianità di servizio nell'Ente.
9. Per eventuali progressioni da assegnare, dove si considerano le valutazioni fino all'anno 2018, sarà utilizzato il punteggio relativo alla valutazione della sola area dei fattori professionali e comportamentali del valutato. Le valutazioni dei dipendenti titolari di P.O., che per i comportamenti organizzativi possono ottenere da 0 a 50 punti, vengono riproporzionate a 60.

#### **Art. 11 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)**

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità Condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
- esposte a rischio
  - disagiate
  - implicanti il maneggio valori.
2. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività indicate.

82    6

3. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tre attività tra le sopraindicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci, l'importo da liquidare non può comunque superare i 10 euro giornalieri.

**Attività esposte a rischio:**

Si conviene che le attività esposte a rischio sono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di settore:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati comunicati dal Responsabile di settore entro il mese successivo a quello di maturazione ed è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

L'importo viene stabilito pari a

**€ 1,36 al giorno**

**Attività disagiate**

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari..

Si individuano le seguenti fattispecie di disagio:

- a) prestazione richiesta e resa in tempi e modi sfavorevoli per assicurare il servizio di sepoltura per 6 giorni la settimana e per assicurare interventi di emergenza per inconvenienti igienico sanitari pubblici o situazioni di pericolo pubblico
- b) prestazione richiesta e resa in tempi e modi sfavorevoli per assicurare il servizio di stato civile per sei giorni la settimana
- c) prestazione richiesta e resa in condizioni sfavorevoli di tempi e modi per assicurare i servizi urgenti di assistenza sociale o per curare e assistere manifestazioni ricreativo culturali per 6 giorni la settimana

d) prestazione richiesta e resa in condizioni sfavorevoli di tempi e modi per assicurare le cerimonie civili ed istituzionali e assicurare il regolare funzionamento degli organi istituzionali

Per le fattispecie di cui alle lettere a), b), c), d) l'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati comunicati dal Responsabile di settore, entro il mese successivo a quello di maturazione ed è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

L'importo viene stabilito pari a **€ 7,50 al giorno**

e) prestazione richiesta e resa per svolgere funzioni normalmente di competenza di altro personale, anche di categoria superiore, assenti dal servizio con diritto alla conservazione del posto, o cessati e non sostituiti con posto vacante previsto nel piano occupazionale, per un periodo superiore al mese continuativo, nei casi in cui tale circostanza non comporti l'attribuzione di mansioni superiori in base a quanto previsto dai vigenti C.C.N.L., e non sia stata attuata la sostituzione;

L'attribuzione di tale compenso è predisposta dal Responsabile di posizione organizzativa.

Per la fattispecie di cui alla lettera e), l'erogazione dell'indennità avviene unitamente agli incentivi di performance sulla base dei dati comunicati dal Responsabile di settore attestante l'impegno effettivo nello svolgimento delle mansioni normalmente non di competenza, e indicante il periodo effettivo di sostituzione ed il grado di sostituzione in termini percentuali.

L'importo, da considerare per il periodo di assenza, da suddividere tra i soggetti individuati come sopra e che sostituiscono la persona lungamente assente, è fissato in riferimento al personale assente come segue:

Categoria B **€ 1,90 al giorno**

Categoria C **€ 2,70 al giorno**

Categoria D **€ 3,85 al giorno**

#### **Attività implicanti il maneggio valori**

1. Si individuano le seguenti attività implicanti il maneggio di valori:

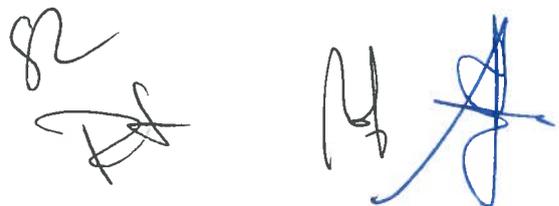
- dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili".

2. L'indennità spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi del comma precedente.

3. L'erogazione dell'indennità avviene unitamente agli incentivi di performance sulla base dei dati desunti dai rendiconti resi dagli agenti contabili e dal sistema rileva presenza.

L'importo viene stabilito per chi nel settore economato è adibito in via continuativa a compiti che comportino maneggio valori di cassa pari a **€ 1,50 al giorno**

L'importo viene stabilito per chi nei servizi demografici è adibito in via continuativa a compiti che comportino maneggio valori di cassa **€ 1,00 al giorno**



**Art. 12 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 e 2 CCNL21.05.2018)**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70-quinquies, c. 1 del CCNL 21.05.2018, l'indennità per specifiche responsabilità viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
  - si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Dirigenti/Responsabili (APO) in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B C o D (non titolari di posizione organizzativa), la cat. B per la sola fattispecie di cui alla lett. a).
  - il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale.
2. Le fattispecie alle quali i Dirigenti/Responsabili (APO) dovranno fare riferimento sono le seguenti:
  - a) responsabilità di procedimenti ai sensi della L. 241/90 con firma dell'istruttoria;
  - b) responsabile di unità organizzativa (RUO)
  - c) sostituzione del caposettore
3. L'importo dell'indennità è determinato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa
  - importo pari ad €. 2.500,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte **tre** le condizioni di cui al precedente comma 2;
  - importo pari ad €. 1.500,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) **due** delle condizioni di cui al precedente comma 2;
  - importo pari ad €. 500,00 annui lordi quando ricorra per il lavoratore **una** sola delle condizioni di cui al precedente comma 2 .
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, unitamente agli incentivi di performance. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
- 5 Con riferimento a quanto previsto dall'art. 70-quinquies, c. 2 del CCNL 21.05.2018 viene attribuita ai dipendenti di cat. B, C e D, non titolari di posizione organizzativa, incaricati con atto formale di svolgere le funzioni sotto specificate l'indennità nell'importo sotto indicato:

M. P.

Sr. A. - 9

- ufficiale di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale; € 250,00 annui
- messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario; € 150,00 annui
- archivisti informatici €100,00.annui.

Le indennità previste dal presente comma sono cumulabili; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti fino al massimo di € 350,00 annui. L'erogazione avviene in unica soluzione unitamente agli incentivi di performance.

**Art. 13 Criteri per l'erogazione della performance organizzativa e individuale**

1. L'incentivo di performance può essere attribuito a tutti i dipendenti a tempo indeterminato in proporzione ai mesi di dipendenza nel corso dell'anno. Per i dipendenti a tempo determinato il requisito è l'essere alle dipendenze da almeno 12 mesi.
2. L'erogazione degli incentivi per la performance individuale può essere svolta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione e dopo che il Nucleo di Valutazione ha validato la relazione sulla performance.
3. Il budget di ogni struttura, come indicato all'art. 9, sarà così suddiviso:
  - a) Il 60% sarà riferito alla performance organizzativa (BPO), sulla base degli obiettivi raggiunti dalla struttura di appartenenza come indicato al c. 5;
  - b) Il 40% sarà riferito alla performance individuale (BPI), sulla base dell'esito delle schede di valutazione, come indicato al c. 6;
4. Ogni responsabile di settore procede entro il termine previsto nel sistema di valutazione, a valutare il proprio personale, tramite la scheda di valutazione. La scheda di valutazione può produrre un punteggio finale complessivo di 100 punti (VI):
  - Max 60 punti per la performance individuale (fattori professionali comportamentali del valutato)
  - Max 40 punti per la performance organizzativa (obiettivi gestionali della struttura di appartenenza)

Se un dipendente, nel corso dell'anno di riferimento, ha cambiato settore o responsabile, il punteggio di valutazione viene calcolato sommando i valori dopo averli riproporzionati per i rispettivi periodi. Per la ripartizione delle risorse e l'attribuzione del premio di performance il dipendente viene assegnato al settore con il criterio di prevalenza.

5. **Performance organizzativa:** La quota di performance organizzativa viene determinata con i seguenti criteri:

- a) raggiungimento degli obiettivi
 

pari o superiore al 95%	liquidazione 100%
da 85% a 94%	liquidazione 90%
da 71% a 84%	liquidazione 80%
da 61% a 70%	liquidazione 70%
fino a 60%	liquidazione 0%

- b) Le somme non liquidate risultano economie da riassegnare a tutti i settori l'anno successivo.
- c) Il totale dell'esito finale della scheda di valutazione relativa al dipendente (totale della pagella) viene suddiviso per le ore teoriche annue lavorabili da un dipendente a tempo pieno ( $156 \times 12 = 1872$ ) e moltiplicato per le ore ordinarie lavorate dallo stesso dipendente, coefficiente di presenza, individuando così il coefficiente individuale rettificato (CIR).
- d) Al fine della determinazione delle ore ordinarie lavorate viene considerata una franchigia pari a 85 ore di assenza per malattia o altra causa (comprese le ore di minor lavoro dovuto da contratto di lavoro a tempo parziale fino alla concorrenza delle ore di franchigia), fatti salvi il congedo di maternità e paternità con trattamento economico intero, l'infortunio sul lavoro, le assenze previste dalla L. 104 per se stesso, i permessi sindacali, il riposo compensativo e i tre giorni di permesso personale previsti dal CCNL.
- e) I coefficienti individuali rettificati (CIR) (valutazioni rettificate in funzione degli elementi di assenza di cui alle lettere c) e d)) sono sommati calcolando il Coefficiente di Settore rettificato (CSR)
- f) La quota di performance organizzativa spettante a ciascuno si calcola con la seguente formula:  $BPO/CSR * CIR$   
 Dove:  
 BPO= budget destinato alla Performance organizzativa (60%) con criteri di cui alla lettera a)  
 CSR=somma coefficienti individuali rettificati del settore (vedi lett. e))  
 CIR= Coefficiente Individuale rettificato (vedi lett. c))

**6. Performance Individuale:** La quota di performance individuale viene determinata con i seguenti criteri:

- a) Le valutazioni dei dipendenti VI (totale dell'esito finale della scheda di valutazione individuale) sono sommate calcolando il Coefficiente Semplice di Settore (CSS).
- b) Previo accantonamento della somma necessaria alla maggiorazione del premio individuale, secondo quanto previsto dall'art. 14, la quota di performance individuale si calcola con la seguente formula:  
 $BPI/CSS * VI$   
 Dove:  
 BPI= budget destinato alla performance individuale (40%-accantonamento)  
 CSS= somma delle valutazioni individuali del settore  
 VI Totale dell'esito finale della scheda di valutazione individuale.

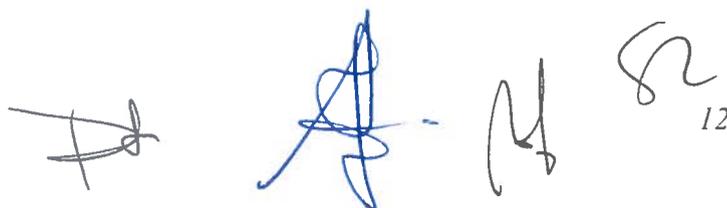
7. **Compensazioni:** l'incentivo di performance totale (performance organizzativa ed individuale di ognuno) viene correlato, nei casi di corresponsione di incentivi previsti per legge, secondo un criterio di competenza per la decurtazione di performance e di cassa per la liquidazione degli incentivi, con la seguente forma di perequazione: abbattimenti sulla performance totale al momento del pagamento:

importo incentivi annui €	Decurtazione performance
Da 1.000,00 a 1.500,00	5%
Da 1.500,00 a 2.000,00	10%
Da 2.000,00 a 2.500,00	15%
Da 2.500,00 a 3.000,00	20%
Da 3.000,00 a 3.500,00	25%
Da 3.500,00 a 5.000,00	40%
Oltre 5.000,00	50%

Le economie formeranno un fondo con la seguente destinazione:  
suddivisione fra i settori sulla base del numero dei dipendenti che nell'anno in esame non hanno beneficiato di incentivi di legge e ripartizione con i criteri già definiti per la performance individuale.

#### **Art. 14 Maggiorazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)**

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate viene corrisposta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, in misura non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. A tal fine nei budget di settore prima della ripartizione di cui al comma 6 del precedente articolo, viene accantonato un apposito importo tale da rispettare le percentuali del comma 3 e del comma 5, per la maggiorazione da destinare a una quota limitata di beneficiari ai sensi del secondo comma dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018.
3. Dopo aver distribuito il budget di Performance individuale come descritto al c. 6 dell'art. precedente, viene calcolata la media dei premi attribuiti ed individuata la soglia del 30% del premio, verificando la sufficienza dell'accantonamento.
4. Il premio viene attribuito al 10% dei dipendenti di ogni settore e verrà considerata 1 unità qualora si superi la soglia dello 0,5 (settori individuati come da art. 9 co. 3. lett. b), unitamente all'incentivo di performance.-In caso di parità si procederà con sorteggio.



12

**Art. 15 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 15, c. 4 CCNL 21.05.2018)**

1. Come previsto dagli articoli 7, c. 4, lett. v) e 15, c. 4 del CCNL 21.05.2018, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzativa:
  - a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'Ente, viene destinata una quota superiore al 15% per l'erogazione annuale di risultato delle medesime P.O.
  - b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O., secondo i criteri ivi definiti, anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
  - c) Le eventuali economie vengono liquidate in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O., in base alle valutazioni individuali, con esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione negativa
  - d) Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, c. 6 del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

**- Servizi pubblici essenziali -**

1. In caso di sciopero e secondo le necessità dell'Ente, sono considerati servizi pubblici essenziali quelli sotto indicati per ciascuno dei quali si individua il contingente di personale esonerato dallo sciopero a fianco indicato:
  - lo stato civile contingente: 1
  - l'elettorale contingente: 1
  - i servizi cimiteriali limitatamente all'inumazione salme contingente: 1
  - le emergenze neve contingente: 2
2. La comunicazione dell'esonero ai dipendenti verrà fatta entro il quinto giorno precedente lo sciopero. Entro il quarto giorno precedente lo sciopero il dipendente esonerato potrà chiedere la propria sostituzione nel servizio.

La presente disposizione ha valore di protocollo d'intesa ai sensi dell'art. 5 dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie locali siglato tra ARAN e OO.SS il 19/09/2002.

