



COMUNE DI NURAMINIS

Provincia Sud Sardegna

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Parte giuridica

Triennio 2019/2021



Ufree
[Handwritten signatures]

Capo I – DISPOSIZIONE GENERALI E VIGENZA

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Campo di applicazione
- Art. 3 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Capo II – RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 4 - La flessibilità oraria
- Art. 5- Banca delle ore
- Art. 6 - Integrazione della disciplina per la reperibilità
- Art. 7 - Indennità di servizio esterno
- Art. 8 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Capo III – IL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE

- Art. 9 - Integrazione della parte variabile del fondo
- Art. 10 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate
- Art. 11 - Progressione economica all'interno della categoria

Capo IV – DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

- Art. 12 - Principi generali
- Art. 13 - Indennità per le condizioni di lavoro
- Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 15 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

Capo V – CRITERI GENERALI INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE

- Art. 16 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale
- Art. 17 - Premio correlato alla performance organizzativa
- Art. 18 - Premio correlato alla performance individuale
- Art. 19 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

Capo VI – RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

- Art. 20 - Procedimenti disciplinari

Capo VII – NORME FINALI

- Art. 21 - Norme finali



[Handwritten signatures in blue ink]

[Handwritten signature: Ambrule]

[Handwritten signature: Uoce]

[Handwritten signature]

Capo I – DISPOSIZIONE GENERALI E VIGENZA

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

D. Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego” e ss.mm.ii.;

D. Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, e ss.mm.ii.;

D. Lgs. 75/2017 art 23 comma 2 che pone limiti al trattamento accessorio;

Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 25.01.2011 e ss.mm.ii. integrato con atto n.55 del 05.07.2018;

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance modificato con delibera di G. C. n.53 del 08.03.2001 e ss.mm.ii.;

CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritto in data 21.05.2018;

Il Comune di Nuraminis si impegna a mettere in atto tutte le iniziative possibili (piani di razionalizzazione, progetti di miglioramento, obiettivi di ente) sulla costituzione del Fondo, affinché, in sede di accordo annuale di destinazione delle risorse del Fondo Salario Accessorio, si possa tendenzialmente raggiungere il maggior equilibrio possibile tra le risorse destinate ad istituti che si consolidano ed i compensi di natura variabile.

Art.2 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'amministrazione di Nuraminis, ivi compreso il personale comandato, distaccato, utilizzato a tempo parziale ed in telelavoro - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.








2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.

3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

Art. 3 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica o la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale.

3. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del D.lgs n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata.

4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

Capo II – RAPPORTO DI LAVORO

Art. 4 - La flessibilità oraria

1. La fascia oraria di flessibilità in entrata ed in uscita, valida per tutti i dipendenti, prevede la possibilità di anticipare di 30 minuti o di posticipare di 60 minuti l'orario di entrata e di uscita nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il Responsabile dell'Area.

2. I dipendenti di cui all'articolo 27, comma 4, CCNL 21.5.2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità ulteriore da concordare con il Responsabile di Area, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi.

3. Sia nelle ipotesi del comma 1 sia in quelle del comma 2 deve essere garantita la presenza in ufficio durante l'orario di ricevimento del pubblico.


Affidabile



Art. 5- Banca delle ore

Con successivo accordo tra le parti potrà essere istituita la banca delle ore del Comune di Nuraminis con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione

Art. 6 - Integrazione della disciplina per la reperibilità

1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 10,33 euro; è previsto l'utilizzo in via frazionata dell'istituto con conseguente riproporzionamento del compenso indicato e nei limiti e alle condizioni di cui all'art. 24, comma 5, del CCNL 21.5.2018.

2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte. In caso di motivate esigenze di servizio e per limitati periodi di tempo da riportare in apposito atto è possibile elevare il numero delle giornate di reperibilità. In tale ultimo caso l'indennità per i turni superiori al sesto è fissata in 13 euro.

Art. 7 - Indennità di servizio esterno

L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,40 (uno virgola quaranta) al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore ad almeno la metà dell'orario di lavoro. La verifica delle ore di servizio esterne svolte è effettuata tramite verifica delle timbrature effettuate per "servizio esterno" dai dipendenti interessati.

Non è cumulabile con l'indennità per le condizioni di lavoro.

I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti a cui sono correlate, per cui sono assoggettati alle decurtazioni previste in caso di assenze che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione del Responsabile del Settore all'interno del quale è incardinata la Polizia Locale che

Upe
GA
MP 5


attesti l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti sulla base del riscontro delle timbrature.

Art. 8 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le parti, con specifico successivo accordo, concordano le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992

Capo III – IL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE

Art. 9 - Integrazione della parte variabile del fondo

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3 e ss e del comma 4, del CCNL 21.5.2018 è decisa con atto della Giunta comunale una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo.

Art. 10 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di ottobre di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 10 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le



Affinole

[Handwritten signature]

6

[Handwritten signature]

indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi

Art. 11 - Progressione economica all'interno della categoria

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 50%.

2. La loro decorrenza è fissata al 1° gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione.

3. Di norma entro il mese di ottobre, dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti interessati, compreso il personale distaccato o comandato nel quale vengono indicate le progressioni economiche assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.

4. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:

Punti 70 – risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure; il punteggio verrà attribuito in base alla media semplice delle valutazioni ottenute nel triennio.

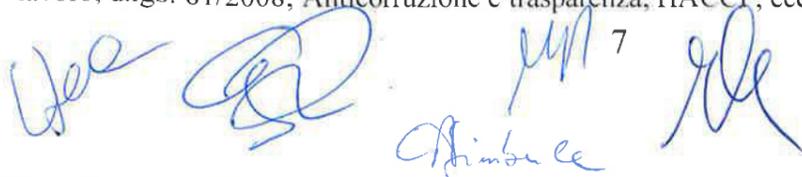
In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto delle sole valutazioni disponibili nel periodo di riferimento.

Punti 20: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 2 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;

Punti 10: competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi:

Vengono riconosciuti punti 1 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio.

Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera).





5. A parità di punteggio è data precedenza al dipendente con la valutazione più elevata, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

6. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro, al 31 dicembre dell'anno precedente a quello nel quale viene approvato il contratto decentrato che prevede l'attivazione delle progressioni economiche.

7. Alle progressioni orizzontali non possono partecipare i dipendenti nel biennio precedente siano incorsi in sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale.

8. Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti da parte del Servizio Personale mediante pubblicazione all'Albo pretorio on line.

9. Le graduatorie divengono definitive dopo 10 giorni dalla loro pubblicazione in assenza di istanze di riesame. Entro il medesimo termine gli interessati possono presentare istanza di riesame al Segretario Comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi quest'ultimo provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria rendendola definitiva.

I titolari di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti; per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.

Capo IV – DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Art 12 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni che l'attività lavorativa svolta deve presentare perché vengano erogati i compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Tutte le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono pertanto in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.



[Handwritten signatures in blue ink]
8

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area di riferimento.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per peculiari aspetti negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è attestato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza devono essere opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 13 - Indennità per le condizioni di lavoro

I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti, non titolari di posizione organizzativa, che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischio e/o implicanti il maneggio di valori di importo annuo superiore a € 1.000,00

La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in € 1,40 (uno/40).

Per attività disagiate si intendono quelle attività del tutto peculiari della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincidono con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Deve trattarsi pertanto di una condizione ravvisabile in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Costituiscono ipotesi di attività disagiate le prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo. L'attività deve in ogni caso essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni

Per attività rischiose si intendono quelle che comportano:



The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. To the right, there is a blue circular official stamp of the Comune di Uffalmine, with the text 'COMUNE DI UFFALMINE' and 'SEGRETERIA' visible around the perimeter.

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, 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 del benessere psico-fisici.

Le parti concordano che l'indennità di cui sopra decorrerà dal 1.1.2020 in caso di correlazione al maneggio valori.

I Responsabili di Area attestano con cadenza annuale i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità

Le parti concordano che per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, che non sia titolare di posizioni organizzativa, si intendono gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (ovvero dello stesso profilo) che implicano specifiche responsabilità. Non sono riconosciuti ai fini della corresponsione dei compensi per specifiche responsabilità compiti o mansioni ordinariamente riconducibili al profilo posseduto dal dipendente in relazione al posto ricoperto né eventuali incarichi già remunerati in base a specifiche disposizioni di legge ma i soli incarichi aventi una certa complessità e contenuti significativi e qualificanti

Non possono pertanto 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, come eventualmente integrata dagli enti.

I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D e i relativi compensi, sono i seguenti:



[Handwritten signature]
Affidabile

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile di Area, per coordinamento, formalmente affidato, di altri operai (Capi Operai).	Euro 200,00
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Responsabile di Area per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità, anche a seguito della disomogeneità delle stesse, (ad esempio svolgimento di funzioni relative all'edilizia e all'urbanistica).	Euro 300,00
<p>Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal Responsabile, nei seguenti ambiti:</p> <p>1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio);</p> <p>2) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale (escluse le funzioni già remunerate con compensi previsti da specifiche disposizioni di legge).</p> <p>3) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite.</p>	<p>Euro 600,00 se riferita allo svolgimento di 3 funzioni</p> <p>Euro 500,00 se riferita allo svolgimento di 2 funzioni</p> <p>Euro 400,00 se riferita allo svolgimento di 1 funzione</p>

L'atto di assegnazione della specifica responsabilità deve essere adottato dal Responsabile di Settore con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, e costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.

Le parti prendono atto che le risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di queste indennità sono soggette a riduzione in sede di contratto decentrato economico annuale ove


 Abindule

11





ciò si renda necessario per rispettare il limite minimo di risorse da destinare alla performance individuale così come indicato (cfr. art. 21, comma 2, del presente contratto).

I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui sono assoggettati alle decurtazioni previste in caso di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili di Settore corredata dagli atti formali – allegati o richiamati - di attribuzione di responsabilità.

Art. 15 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. Le indennità previste dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018 sono destinate a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, che non sia titolare di posizioni organizzative, a cui con atto formale dell'organo di governo o di gestione - a seconda delle competenze stabilite per legge - siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);

responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;

compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;

funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1e dei relativi importi deve essere comunque effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata.

3. I compensi per le funzioni di cui al comma uno vengo indicati nella misura massima di euro 350,00, detta misura verrà di anno in anno stabilita in sede di contratto decentrato economico.



Assemblea
12

4. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente, oppure svolga sia attività previste dal presente articolo sia dal precedente articolo 9, potrà ricevere soltanto il compenso più alto tra quelli cui può aspirare.

5. Le parti prendono atto che le risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di queste indennità sono soggette a riduzione in sede di contratto decentrato economico annuale ove ciò si renda necessario per rispettare il limite minimo di risorse da destinare alla performance individuale così come indicato (cfr. art. 5, comma 2, del presente contratto).

6. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

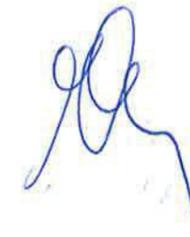
7. Il Responsabile dell'Area Finanziaria provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili di Area corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Capo V – CRITERI GENERALI INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 16 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale (cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti). La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte degli organi preposti in base alle previsioni definite nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

Upe
A. Imbriani





Art. 17 - Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG (ove adottato) o nel Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita valutazione da parte del competente Responsabile di Area.

Art. 18 - Premio correlato alla performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 6, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG (ove adottato) o nel Piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. Almeno il 30% delle risorse di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL 21.5.2018 - con esclusione delle lettere c) f) g) - è destinato al finanziamento della performance individuale.
3. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Area nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per ciascun anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.



[Handwritten signature]
Afinale

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il premio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Art. 19 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

1. I compensi legati alla performance individuale di cui al precedente articolo 5 devono essere ripartiti in modo da assicurare al 10% dei dipendenti che hanno raggiunto il punteggio più alto una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti di cui al precedente articolo. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui precedente articolo 5.

2. Le risorse destinate alla maggiorazione di cui al comma precedente sono contenute all'interno del budget destinato a remunerare i premi correlati alla performance e devono essere calcolate dopo aver proceduto al calcolo "virtuale" del premio destinato a ciascun dipendente e sottratte prima di procedere al calcolo "effettivo" del premio spettante a ciascuno.

Si procederà pertanto nel seguente modo:

1° fase: calcolo dei premi attribuibili in base alle valutazioni ottenute da ciascun dipendente;

2° fase: calcolo del premio medio attribuibile senza distinzione in base alla categoria di appartenenza;

3° fase: calcolo del 30% del premio medio per il numero di aventi diritto alla maggiorazione e sottrazione della somma totale così ottenuta dal budget totale a disposizione per finanziare i premi di produttività;

4° fase: ricalcolo dei premi spettanti a ciascun dipendente.

Capo VI – RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 20 - Procedimenti disciplinari

1. Con riferimento ai procedimenti disciplinari, si applicano le norme di legge vigenti.



15

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Capo VII – NORME FINALI

Art. 21 - Norme finali

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 attualmente vigenti.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

IL SEGRETARIO COMUNALE

[Handwritten signature]



VALERIA SERCA
PRIMO FODDIS

[Handwritten signature]

GIUSEPPE ZUPPINO
PICCA O MICHELA
ANNA SIMBULA

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]