



**COMUNE DI TRAMATZA**  
PROVINCIA DI ORISTANO

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
TRIENNIO 2018-2021**

## Sommario

Premessa .....	2
Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo .....	2
Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionali.....	2
Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario .....	2
Art. 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro .....	2
Art. 5 - Conferimento degli incarichi di posizione organizzativa.....	2
Art. 6 - Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.....	2
Art. 7 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate.....	2
Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro.....	2
Art. 9 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità .....	2
Art. 10 - Indennità per il servizio esterno.....	2
Art. 11 - Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.....	2
Art. 12 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.....	2
Art. 13 - Premi correlati alla performance .....	2
Art. 14 - Disposizioni finali .....	2
Allegato A - Ripartizione del fondo delle risorse decentrate .....	2

Premessa

L'anno duemiladiciotto addì ventotto del mese di novembre, tra

La delegazione di parte pubblica costituita da

\* PRESIDENTE            MANCOSU DONATELLA

e la delegazione di parte sindacale, costituita da:

\* RSU                                SECCHI CLAUDIO

\* CISL FP                            USAI SALVATORE

hanno sottoscritto il presente contratto collettivo decentrato integrativo, il quale è stato modificato ed integrato con nuovo accordo sottoscritto il giorno trenta del mese di dicembre duemiladiciannove.

## 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 Tramatza e disciplina 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 determinate. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 31 dicembre 2018 e 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.

## 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.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.
3. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
4. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
5. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, quale titolo utile ai fini delle progressioni economiche.
6. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro).
7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli

vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

### Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato annualmente alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 2.285,27.
2. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1 e provvederà all'assunzione del relativo impegno di spesa.
3. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.
4. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati, purché non beneficiari di alcun contributo da parte dell'Ente, i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di polizia locale per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, 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 solamente 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 - Conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

1. Preso atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al 21.05.2019, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca.
2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

#### Art. 6 - Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5 e 67, comma1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate all'erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono determinate in un importo pari ad euro 28.250,00 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2017.
2. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente comma, una somma pari al 20% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, pari ad euro 5.650,00.
3. Le risorse di cui al comma 2 sono assegnate a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa in base al metodo di valutazione adottato dell'ente e secondo il seguente criterio:
  - a) I fascia di merito - il dipendente acquisisce il diritto alla liquidazione della retribuzione di risultato nella misura del 33,33% dell'intero importo disponibile;
  - b) II fascia di merito - il dipendente acquisisce il diritto alla liquidazione della retribuzione di

risultato nella misura del 30% dell'intero importo disponibile;

c) III fascia di merito - il dipendente acquisisce il diritto alla liquidazione della retribuzione di risultato nella misura del 20% dell'intero importo disponibile;

d) per valutazioni che collocano il dipendente oltre la III fascia di merito non si acquisisce il diritto alla liquidazione della retribuzione di risultato.

#### Art. 7 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di quantificazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina contenuta nello stesso contratto. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.
2. La liquidazione di tutti gli istituti di carattere economico previsti dal presente contratto avverrà nell'anno successivo a quello di riferimento.

#### Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro

1. 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.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,50 – Euro 3,00 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
3. Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1 è dato un "peso" a seconda della gravosità dell'attività svolta per ciascuna delle fattispecie.
4. Per le attività esposte a rischi si dovrà far riferimento all'indice di rischio dell'attività come individuato nel documento unico di valutazione dei rischi DUVR secondo la seguente gradazione:
  - a) indice di rischio basso (peso causale 0)
  - b) indice di rischio medio (peso causale 1)
  - c) indice di rischio alto (peso causale 2)
5. Per le attività disagiate si dovrà far riferimento alla tipologia di attività secondo la seguente gradazione come certificata dal responsabile del servizio con apposita determinazione:
  - a) nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
  - b) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività (peso causale 1)
  - c) ampia flessibilità del modello organizzativo con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati per garantire il servizio anche in orari notturni (peso causale 2)

6. Per le attività implicanti il maneggio di valori svolto esclusivamente nel caso di nomina ad agente contabile, si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate, determinato dividendo il totale annuale risultante dai conti resi ai sensi dell'art. 93 del Tuel per il numero di mesi di servizio prestato secondo la seguente gradazione:
  - a) fino a 50,00 euro (peso causale 0)
  - b) da 50,01 euro a 100,00 euro (peso causale 1)
  - c) oltre i 100,01 euro (peso causale 2).
7. Per determinare il valore dell'indennità si procede a moltiplicare l'importo dell'indennità corrispondente al valore del peso totale come determinato ai sensi dei commi precedenti per il numero di giorni di servizio prestati dal dipendente nel corso dell'anno.
8. La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità:

Totale peso delle 3 causali	Fascia indennità
1-2	€ 1,50
3-5	€ 2,50
>5	€ 3,00

#### Art. 9 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. 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 responsabilità 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 della medesima responsabilità.
2. L'indennità è riconosciuta pertanto soltanto per le ulteriori responsabilità derivanti da:
  - a) attribuzione formale dell'incarico di sovrintendere il lavoro di tutti i dipendenti del servizio;
  - b) firma degli atti a valenza esterna su cui abbia avuto delega di firma;
3. L'indennità è destinata al personale delle categorie B, C e D ed è incompatibile con l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
4. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposita determinazione adottata dal responsabile del servizio evidenziando i requisiti di competenza e professionalità che rendono il soggetto scelto idoneo all'incarico da ricoprire.
5. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti	max	40 punti
2)	Complessità dell'attività	max	30 punti

3)	Responsabilità gestionale	max	30 punti
		Punteggio	max
			100 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

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.

La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.

La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

6. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 30 punti complessivi su 100.
7. Gli importi massimi determinati per categoria sono:  
 Categoria B € 800,00  
 Categoria C € 900,00  
 Categoria D € 1.000,00
8. Ai fini del calcolo delle indennità, Il valore della singola indennità è definito moltiplicando l'importo totale dei pesi all'importo massimo attribuibile per categoria.
9. Un'indennità di € 350,00 annui lordi può essere riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di titolare dell'Ufficio tributi.
10. 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.

#### Art. 10 - Indennità per il servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 può essere attribuita al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio in ambienti esterni.
2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno della sede dell'ente per la parte prevalente delle giornate di servizio.
3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 1 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

#### Art. 11 - Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. Le parti danno atto che:
  - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o dalla posizione di accesso B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
    - i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
    - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
    - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
    - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
  - 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.
2. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di 24 mesi nella posizione economica acquisita 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.
3. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
  - a) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media del punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
  - b) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica;
  - c) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
4. Qualora fossero stanziati risorse destinate alle progressioni nella categoria, il segretario comunale procede ad una verifica dei potenziali destinatari. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'ente con avvisi interni che assicurino adeguata conoscenza.
5. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque delle risorse disponibili.
6. 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.
7. Per ogni anno del triennio considerato dal presente contratto le progressioni potranno essere attribuite ad una quota non superiore al 50% del personale dipendente.

**Art. 12 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

1. L'articolo 2, comma 3, del decreto legislativo n.165/2001 dispone che: *"L'attribuzione di*

*trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3- quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.*” E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge confluiscono nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto che ne sono parte integrante.

2. I compensi previsti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici a favore del personale sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
3. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018, sono considerate economie di bilancio.

### Art. 13 - Premi correlati alla performance

1. Per la quantificazione del premio individuale correlato alla performance si procede al calcolo del valore unitario economico mediante divisione tra le risorse destinate alla performance e la somma dei seguenti parametri per dipendenti in servizio distinti in base alla categoria:
  - a) categoria D peso 140
  - b) categoria C peso 120
  - c) categoria B peso 110
  - d) categoria A peso 100Il premio individuale del dipendente è determinato dalla moltiplicazione del valore unitario economico col parametro stabilito per la categoria. Il risultato ottenuto può essere ponderato con l'inserimento di pesi stabiliti dal titolare di posizione organizzativa.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun dipendente in base al metodo di valutazione adottato dell'ente e secondo il seguente criterio:
  - a) I fascia di merito - il dipendente acquisisce il diritto alla liquidazione del premio nella misura del 100% dell'importo determinato ai sensi del comma 1;
  - b) II fascia di merito - il dipendente acquisisce il diritto alla liquidazione del premio nella misura del 90% dell'importo determinato ai sensi del comma 1;
  - c) III fascia di merito - il dipendente acquisisce il diritto alla liquidazione del premio nella misura del 60% dell'importo determinato ai sensi del comma 1;
  - d) per valutazioni che collocano il dipendente oltre la III fascia di merito non si acquisisce il diritto alla liquidazione del premio;
3. Al dipendente che, per ogni area, così come prevista dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, consegua la valutazione più elevata e comunque in misura non inferiore al 95% secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
4. In caso di parità fra le valutazioni dei dipendenti della medesima area al fine di determinare il dipendente beneficiario della maggiorazione di cui sopra si prenderanno in esame le valutazioni dell'anno precedente andando a ritroso tra gli anni precedenti fino a riscontrare una valutazione differente.
5. Ai fini della determinazione del valore medio pro-capite dei premi le risorse afferenti i

premi attribuiti vengono sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti beneficiari, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite sul quale calcolare la maggiorazione del premio individuale.

6. La quota parte della maggiorazione del premio individuale che non verrà assegnata per il mancato conseguimento della valutazione minima costituirà economia di spesa.

#### Art. 14 - Disposizioni 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 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 di leggi o di contratti nazionali di lavoro.

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018 è stato costituito dall'Amministrazione comunale, con determinazione n. 47/2018 del responsabile dell'area finanziaria.

Totale risorse certe, variabili e una tantum per l'anno 2018 euro **40.715,56**, di cui:

**A) Somme aventi carattere di certezza, stabilità e continuità euro 27.094,45.**

A tale importo è necessario detrarre:

- Le risorse per le progressioni orizzontali destinate al finanziamento del differenziale tra la posizione economica iniziale di carriera e quella attuale pari ad euro 21.136,34;
- Le risorse che finanziano la indennità di comparto pari ad euro 4.750,26;
- Il costo di primo inquadramento del personale dell'area di vigilanza pari ad euro 73,85;

Totale risorse nette aventi carattere di certezza, stabilità e continuità euro **1.133,99**.

**B) Somme aventi carattere di eventualità e variabilità euro 13.621,12.**

Tale importo è così composto:

- Le competenze spettanti ai sensi del decreto legislativo n. 50/2016 pari ad euro **8.973,39**. Le medesime sono risorse vincolate destinate all'Ufficio tecnico.
- I risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario per l'anno precedente ammontano a euro **2.285,27**;
- I risparmi derivanti dalla parte stabile del fondo dell'anno precedente che ammontano a euro **426,18**.
- Risorse derivanti da trasferimento regionale ex legge regionale n. 19/1997 per incentivi alla produttività: euro **1.936,28**.

Totale risorse nette aventi carattere di variabilità euro **4.647,73**.

## ART. 2

Destinazione delle risorse disponibili

Descrizione	Importo
INDENNITA CONDIZIONI DI LAVORO: come prevista dall'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018. Sono individuate n. 4 posizioni: operaio, economo comunale, polizia municipale per sanzioni e canoni, ufficio anagrafe per riscossione diritti di segreteria.	€ 1.781,72
COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI. Le rimanenti somme a disposizione verranno utilizzate per questa finalità.	€ 3.500,00
MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE: come prevista dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018 e dall'art. 13 del CCDI. Sono attribuiti a n. 2 dipendenti da individuarsi successivamente alla valutazione della performance individuale.	€ 500,00
TOTALE	€ 5.781,72

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018 è stato costituito dall'Amministrazione comunale, con determinazione n. 53/2019 del responsabile dell'area finanziaria con le risultanze di seguito indicate.

Totale risorse certe, variabili e una tantum per l'anno 2019 euro **40.630,23**, di cui:

**C) Somme aventi carattere di certezza, stabilità e continuità euro 28.010,45.**

A tale importo è necessario detrarre:

- Le risorse per le progressioni orizzontali destinate al finanziamento del differenziale tra la posizione economica iniziale di carriera e quella attuale pari ad euro 21.220,55;
- Le risorse che finanziano la indennità di comparto pari ad euro 4.750,26;
- Il costo di primo inquadramento del personale dell'area di vigilanza pari ad euro 73,85;

Totale risorse nette aventi carattere di certezza, stabilità e continuità euro **1.965,99**.

**D) Somme aventi carattere di eventualità e variabilità euro 12.619,58.**

Tale importo è così composto:

- Le competenze spettanti ai sensi del decreto legislativo n. 50/2016, art. 113, pari ad euro **7.978,53**; le medesime sono risorse vincolate destinate all'Ufficio tecnico;
- I risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario per l'anno precedente ammontano a euro **2.285,27**;
- I risparmi derivanti dalla parte stabile del fondo dell'anno precedente che ammontano a euro **419,50**;
- Risorse derivanti da trasferimento regionale ex legge regionale n. 19/1997 per incentivi alla produttività: euro **1.936,28**;

Totale risorse nette aventi carattere di variabilità euro **4.641,05**.

Totale risorse disponibili euro **6.607,04**.

## ART. 2

Destinazione delle risorse disponibili

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
INDENNITA CONDIZIONI DI LAVORO: come prevista dall'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018. Sono individuate n. 4 posizioni: operaio, economo comunale, polizia municipale per sanzioni e canoni, ufficio anagrafe per riscossione diritti di segreteria.	€ 1.800,00
COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI. Le rimanenti somme a disposizione verranno utilizzate per questa finalità.	€ 4.259,04
MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE: come prevista dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018 e dall'art. 13 del CCDI. Sono attribuiti a n. 3 dipendenti da individuarsi successivamente alla valutazione della performance individuale.	€ 548,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 6.607,04</b>

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'articolo 67 del CCNL del 21 maggio 2018 è stato costituito dall'Amministrazione comunale con determinazione n. 41/2020 del responsabile dell'area finanziaria con le risultanze di seguito indicate:

Totale risorse certe, variabili e una tantum per l'anno 2020 euro **39.428,63**, di cui:

**E) Somme aventi carattere di certezza, stabilità e continuità euro 28.010,45.**

A tale importo è necessario detrarre:

- Le risorse per le progressioni orizzontali destinate al finanziamento del differenziale tra la posizione economica iniziale di carriera e quella attuale pari ad euro 19.343,44;
- Le risorse che finanziano la indennità di comparto pari ad euro 4.406,52;
- Il costo di primo inquadramento del personale dell'area di vigilanza pari ad euro 30,77;

Totale risorse nette aventi carattere di certezza, stabilità e continuità euro **4.230,02.**

**F) Somme aventi carattere di eventualità e variabilità euro 11.417,98.**

Tale importo è così composto:

- Le competenze spettanti ai sensi del decreto legislativo n. 50/2016, art. 113, pari a euro **7.402,41**; le medesime sono risorse vincolate destinate all'Ufficio tecnico;
- I risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario per l'anno precedente ammontano a euro **2.064,29**;
- I risparmi derivanti dalla parte stabile del fondo dell'anno precedente che ammontano a euro **15,00**;
- Risorse derivanti da trasferimento regionale ex legge regionale n. 19/1997 per incentivi alla produttività: euro **1.936,28.**

Totale risorse nette aventi carattere di variabilità euro **4.015,57.**

## ART. 2

Destinazione delle risorse disponibili

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
INDENNITA CONDIZIONI DI LAVORO: come prevista dall'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018. Sono individuate n. 4 posizioni: operaio, economo comunale, polizia municipale per sanzioni e canoni, ufficio anagrafe per riscossione diritti di segreteria.	€ 1.649,00
COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI. Le rimanenti somme a disposizione verranno utilizzate per questa finalità.	€ 5.845,09
MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE: come prevista dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018 e dall'art. 13 del CCDI. Sono attribuiti a n. 3 dipendenti da individuarsi successivamente alla valutazione della performance individuale.	€ 751,50
<b>TOTALE</b>	<b>€ 8.245,59</b>