

malattia, la liquidazione della indennità viene interrotta ma è automaticamente ripristinata con ritorno in servizio.

- c) Nel caso in cui la persona ricopra un ruolo per un periodo inferiore all'anno, viene rideterminata in base ai mesi effettivi di copertura ruolo.
- d) Dalle schede di valutazione devono emergere i risultati e i comportamenti correlati alle specifiche responsabilità sopra indicate ai fini del mantenimento o della revoca dell'incarico e della relativa indennità

Specifica Responsabilità	Importo annuale
Ufficiale Anagrafe e Stato Civile	€. 600,00
Svolgimento attività particolarmente complesse caratterizzate da elevato livello di autonomia operativa con assunzione diretta e personale di responsabilità	€. 1.632,91

DICHIARAZIONI A VERBALE

Il sindacalista Miccichè Rosario chiede per l'unico dipendente che nell'ultimo triennio non ha avuto accesso all'istituto della progressione orizzontale, la possibilità di parteciparvi, nell'anno in corso. Chiede, pertanto, che nello schema di utilizzo venga inserita la somma utile.

Il Sindaco invece risponde che il dipendente, pur non avendo mai una valutazione negativa, non risponde alle richieste e alle esigenze dell'Amministrazione adducendo motivazioni non condivisibili. Per questo motivo l'istituto della progressione verrà attivato nel 2022.



Art. 5

Maggiorazione del premio individuale

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30% valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 33% del personale valutato positivamente.

DETTAGLIO INDENNITA' DIVERSE

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO art. 70 bis CCNL 2016/2018
--

a) Attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. Spesa annua presunta: € 330,00

L'indennità è fissata in Euro 1,15 al giorno (30 € /26gg) e compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

È corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità).

b) Attività implicanti il maneggio di valori. Spesa annua presunta € 427,80

L'indennità maneggio valori va corrisposta al dipendente che svolge le mansioni di "econo" ed è quantificata in Euro 1,55 (uno//55) al giorno per i giorni lavorativi (indicativi 312 gg – 36 di ferie)

c) Indennità disagio condizione lavoro-orario guida scuolabus. Spesa annua presunta €100,00

L'indennità è fissata in Euro 1,00 al giorno e compete solo per i periodi di effettiva guida dello scuolabus secondo calendario scolastico.

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 70- quinquies , comma 2, C.C.N.L. 2016/2018)
--

Spesa annua presunta € 2.232,91

- a) Incarichi per i quali è prevista, l'assunzione di responsabilità individuate all'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999 e successive modificazioni.
- b) L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale come la sua erogazione. In caso di sospensione della prestazione per maternità,



- b) alla remunerazione della performance organizzativa: € 382,92
c) alla remunerazione della performance individuale (compresa maggiorazione premio individuale): € 1.288,75
5. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.
Le parti danno atto che è rispettato il disposto dell'art. 68, co 3 CCNL 2016/2018, avendo destinato ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.
6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

Art. 3

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Il sistema d'incentivazione è direttamente correlato ad effettivi incrementi o mantenimento della produttività ed al miglioramento/mantenimento quali-quantitativo dei servizi e prodotti, accertabile con l'utilizzo di adeguati metodi quantitativi, intesi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

A tal fine si fa riferimento alle attività sia ricorrenti che progettuali realizzate dall'ente nel suo complesso, dalla struttura operativa e dal gruppo di lavoro, come determinato dal dirigente in relazione alle esigenze di produzione ed alla tipologia dei processi gestiti, ed al grado di efficienza, di efficacia e di economicità nel conseguimento dei risultati di produzione (performance organizzativa).

Il riconoscimento dell'incentivo è subordinato alla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa (performance individuale) attuata in base a quanto definito nella metodologia di valutazione adottata dall'Ente. L'incentivo al merito e alla produttività dovrà essere improntato ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi.

L'incentivo al merito ed alla produttività (premi collegati alla performance) è corrisposto in relazione:

- al grado di conseguimento dei risultati quantitativi e qualitativi (performance organizzativa);
- alla valutazione della prestazione lavorativa riferita ai risultati individuali e ai comportamenti organizzativi di ciascun dipendente (performance individuale);

La metodologia per la misurazione e la valutazione della performance è descritta nell'allegato B alla presente

Art. 4

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

Le progressioni economiche orizzontali vengono attribuite, come prescritto dall'art. 52 del D.L.gs 165/2001, ed art. 16 del CCNLEL del 21.05.2018 triennio 2016/2018 secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

Restano confermati i criteri approvati con il CCD 2020.



Art. 1

Principi generali

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo normativo (CCDI) del personale dipendente, si applica e produce i propri effetti dal 1° gennaio 2021 e, così come imposto dall'articolo 40 comma 3 del D.Lgs. 165/2001 e dall'articolo 8 comma 1 del CCNL 21 maggio 2018, ha validità triennale e comunque rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo CCDI o fino all'entrata in vigore di nuove disposizioni di CCNL o di legge incompatibili con il contenuto del presente contratto.
2. Le risorse economiche destinate alla contrattazione decentrata integrativa sono costituite annualmente e la destinazione è stabilita in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa avente cadenza annuale, o pluriennale nei termini previsti dal successivo articolo 2. In caso di mancata definizione della nuova intesa di ripartizione del fondo, si continua ad applicare, ove possibile la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal CCNL, ferma restando l'applicazione della disposizione dell'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.
3. Il CCDI si applica a tutti i dipendenti del Comune di Quintano, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ed a tempo pieno o parziale, in servizio presso l'Ente, in comando o in distacco presso altro Ente per conto o nell'interesse del Comune.

Art. 2

Criteria generali per la ripartizione e per la destinazione delle risorse finanziarie costituenti il fondo risorse decentrate - 2021 alla luce dell'art. 67 del CCNL 2016/2018

1. La RSU e le OOSS prendono atto che per l'anno 2021 l'ammontare complessivo delle risorse incentivanti le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività viene rideterminato negli importi risultanti dall'allegato prospetto (**allegato A**) e che tale importo rispetta il limite insuperabile dell'anno 2016
2. La RSU e le OOSS prendono atto che, ai sensi dell'art. 68, comma 3 del CCNL 2016/2018, le risorse stabili, nella misura eccedente al finanziamento degli istituti fissi e continuativi, saranno destinate a:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa ivi compresi gli incentivi di produttività riferito a specifici progetti finanziati con le risorse di cui al comma 4 dell'art 67 CCNL , integrate con parte delle risorse stabili eccedenti quelle destinate al finanziamento degli istituti fissi e continuativi;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
3. Viene rispettato il vincolo di destinazione alla performance individuale di "almeno il 30 delle risorse" di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) d);
4. L'Amministrazione destina le risorse rese disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1 del CCNL Funzioni locali 2016/2018, al netto delle risorse di cui al precedente punto:
 - a) alla remunerazione degli istituti elencati alle lettere da c) a j) del CCNL : € 4.762,38 e precisamente:
 1. **indennità condizioni di lavoro** (lett. c comma 2 art. 68 e del CCNL 2016 - 2018): € 330,00 per attività esposte a rischio ed € 427,80 per maneggio valori, € 100,00 per indennità disagio condizioni di lavoro (orario guida scuolabus);
 2. **compensi per specifiche responsabilità** (lett.e comma 2 art. 68 del CCNL 2016-2018): € 2.232,91



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE
POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' VALIDO PER
LA PARTE ECONOMICA ANNO 2021

Verbale delegazioni trattanti

COMPOSIZIONE

L'anno duemilaventuno il giorno 22 del mese di Dicembre in una sala del palazzo municipale, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale per la discussione dei temi di cui all'ordine del giorno:

- Destinazione fondo risorse decentrate al CCNL 2021/2023;
- Criteri per la ripartizione del budget destinato alla realizzazione delle performance e dei progetti
- Criteri per la valutazione della performance organizzativa ed individuale;

Si dà atto che la seduta viene svolta in modalità videoconferenza ai sensi dell'art. 73, comma 1 del D.L. 17.03.2020, n.18.

Sono presenti:

GUERCILENA Elisa - Sindaco

MARANO Dott.ssa Angelina - Segretario Comunale

MICCICHE' Rosario - Rappresentante FPL UIL

Letto approvato e sottoscritto

Per delegazione di parte pubblica



per OOSS UIL FPL



