

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Mulazzo
per l'anno 2022**

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. ... del, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno in Arpiola di Mulazzo, presso il Palazzo Comunale, ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta da Pietro Ferrari Vivaldi, con delega del Presidente, Luigi Perone,

e dal sigg:

- Stefano Nadotti – Responsabile Area Tecnica

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- – CISL FP
- – FP CGIL

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

- Perini Diego – CISL FP
 - Tamagna Andrea – FP CGIL
-

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Mulazzo

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 Mulazzo e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La sua durata è annuale ed è valevole solo per la parte economica del contratto in quanto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività. Per la parte giuridica rimane valido per il triennio 2018/2020 il contratto decentrato firmato il 05/12/2018.
4. Per quanto concerne l'istituto della produttività il termine per il pagamento sarà il mese di maggio dell'anno successivo, in quanto compatibile con le esigenze amministrative e di cassa dell'ente.

Art. 2

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2022 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 15.683,74.

Art. 3

Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5, e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2022 in un importo pari ad € 32.278,30 così suddivise:
 - a) ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento dell'indennità di posizione delle posizioni organizzative pari ad € 25.822,80 (importo consolidato 2016);
 - b) ammontare complessivo delle risorse destinate all'indennità di risultato delle posizioni organizzative pari a € 6.455,50;
2. ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative per una percentuale pari al 25% del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative di cui al comma 1;
3. Si dà atto che il relativo valore di riferimento corrisposto nell'annualità 2016 per le posizioni organizzative per la sola indennità di posizione è pari a € 25.822,80;
4. Si dà atto che le risorse di cui al comma 1 sommate al fondo per il salario accessorio previsto all'art. 67, con l'eccezione delle risorse previste ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), c), f) e k), rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 pari ad € 95.187,07

Art. 4
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 depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo. 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.

Art. 5
Indennità condizioni di lavoro.

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a) del CCNL 21.5.2018, costituiscono una percentuale pari al 16,77 % del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 14 previste per l'anno di competenza). Il valore assegnato a tale istituto è pari ad € 6.380,00.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.
4. Per le attività esposte a rischio le parti condividono che il personale adibito ad attività tecnico-manutentive, di giardinaggio, di pulizia e di manutenzione stradale viene attribuita la quota giornaliera di € 5,00.
5. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.
7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo al trimestre di riferimento dell'attività.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 17 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 6
Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. Il finanziamento delle risorse destinate al finanziamento delle risorse variabili del fondo ex art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018 in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è pari al 0 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 14 previste per l'anno di competenza) per un importo pari ad € 0.

Art. 7

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al 19,06 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 14 previste per l'anno di competenza).
Il valore assegnato a tale istituto è pari ad € 7.250,00.
2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018 L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
3. Le modalità di attribuzione sono state definite nel contratto decentrato parte giuridica 2018/2020 firmato il 21/12/2018.
4. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
5. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
6. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs 151/2001.
7. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
8. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.
9. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente a consuntivo.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 17 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso

Art. 8

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale pari al 0% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 14 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad euro 0.
2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

3. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinques, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui all'art. 12 del presente CCDI del presente articolo nella misura massima di € 350,00 annuali.
4. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 0
b) Ufficiale elettorale	€ 0
c) Responsabile di tributi	€ 0
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 0
e) Formatore professionale	€ 0
f) Responsabile di archivi informatici	€ 0
g) Ufficiale giudiziario (per i messi notificatori)	€ 0
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 0

5. 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.
6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.Lgs 151/2001.
9. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
10. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente.
11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 17 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 9

Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinques

1. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della polizia locale è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al 2,78% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 18 previste per l'anno di competenza). Tale importo risulta pari ad € 1.056,00;
2. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinques del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente.

4. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero	Decorrenza
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni	€ 4,00	01/01/2022

5. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 5.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo al trimestre di riferimento dell'attività.
7. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.Lgs. 151/2001.
9. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 14 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 10

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2022, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una percentuale pari al 7,36% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste dal presente articolo). Il valore assegnato a tale istituto è pari ad € 2801,46 per il 2022.
2. Le modalità di attribuzione sono state definite nel contratto decentrato parte giuridica 2018/2020 firmato il 05/12/2018.
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:

FATTORE	PERCENTUALE
1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato di cui si farà la media/3	60%
2. Esperienza (anzianità nella categoria economica di appartenenza)	20%
3. Maturità di servizio (anzianità nella posizione economica di appartenenza)	20%

- a) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
- b) in caso di ulteriore parità l'età anagrafica del dipendente.

Le parti concordano che ai fini del primo punto verrà utilizzata la media della performance individuale del triennio 2019/2020/2021, anche conseguita presso altre PA. Per il secondo punto verrà presa in

considerazione l'ultima progressione economica conseguita e per il terzo punto verranno prese in considerazione anche altre esperienze maturate in altre PA. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 100, come somma dei punteggi dei singoli parametri con il meccanismo del peso ponderato. Infatti, ogni singolo parametro verrà riparametrato al suo massimo (60 punti per il primo, 20 per il secondo, 20 per il terzo); in questo modo otterranno il valore massimo per ogni singolo parametro coloro che hanno registrato il valore più alto dello stesso (media delle performance, anzianità nella PE e anzianità di servizio); gli altri saranno riparametrati al valore massimo del parametro.

4. Sono previste nuove progressioni economiche per l'anno 2022 per le sole categorie B e C, nell'ambito di una percentuale massima pari al 50% degli aventi diritto, come da Circolare 5 del 16 maggio 2019 della Ragioneria Generale dello Stato;
5. E' stata stilata una graduatoria unica per tutti i lavoratori aventi diritto alla progressione. La decorrenza giuridica ed economica è dal 01/01/2022. Le progressioni nel 2022 riguardano 5 dipendenti (n.1 cat. C e n. 4 in cat. B), pari al 50% degli aventi diritto.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 17 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 11

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

1. Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una percentuale pari al 26,29 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) , per un importo pari ad € 10.000,00.
2. L'art.2, comma 3 del D.Lgs. 165/01 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 vengano indicate 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.
3. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:
 - a) le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivi per funzioni tecniche) per l'anno corrente ammontino ad un totale di € 5.000,00;
 - b) le risorse destinate al progetto finalizzato all'accertamento e al recupero IMU per € 5.000,00 ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della L. 145/2018 e articolo, che verranno corrisposti con cadenza trimestrale al personale dell'ufficio tributi in base a quanto incassato sugli accertamenti notificati nel 2020;
4. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, si fa riferimento a quanto previsto nel regolamento approvato con Deliberazione G.C. n. 99 del 13/12/2018, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto.
5. Per la disciplina relativa al recupero IMU si fa riferimento a quanto previsto nel regolamento incentivi dell'ufficio entrate approvato con delibera di Giunta n. 28 del 28/03/2019 che costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto;
6. 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.

7. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 3 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

Art. 12
Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 10 previste per l'anno di competenza) rappresenta il 27,75% di tali risorse, pari ad € 10.556,37
2. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
3. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
4. Preso atto dei primi tre commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance:

Risorse residue	Destinazione	Performance individuale	Performance collettiva
STABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	40% INDIVIDUALE	60 % COLLETTIVA
VARIABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	40 % INDIVIDUALE	60% COLLETTIVA

5. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale il 40% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
6. Le risorse vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.
7. Ad una *percentuale del 35% dei dipendenti in servizio*, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente per un importo complessivo pari a € 452,42 che riduce la percentuale assegnata alla performance individuale al 9,91 % del complesso delle risorse destinato a premiare la performance.

Calcolo

Risorse residue di parte stabile € 10.556,37

RISORSE RESIDUE	DESTINAZIONE	INDIVIDUALE	COLLETTIVA
STABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	€ 4.222,55	€ 6.333,82
VARIABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE		€ 4.222,55	€ 6.333,82

Va calcolato il valore medio pro capite rispetto al totale delle risorse destinate alla performance individuale

$$€ 4.222,55/14 \text{ (n. dipendenti)} = € 301,61$$

Sulla quota pro capite di € 301,61va calcolata la quota suppletiva del 30 % = € 90,48 che rappresenta il differenziale di premio, da moltiplicare per il numero dei lavoratori a cui viene assegnato il premio maggiorato ai sensi dell'art. 69 CCNL 2016/2018. Considerato che il differenziale del premio individuale viene riconosciuto al 35% del personale (che corrisponde a n. 5 operatori) sarà necessario effettuare la seguente operazione

$$€ 90,48 \times 5 \text{ (dipendenti)} = € 452,42$$

La quota di produttività individuale di € 4.222,55 si decurta dell'importo di € 452,42 quale compenso maggiorato ai sensi dell'art. 69 CCNL

$$€ 4.222,55 - € 452,42 = € 3.770,13$$

Si procede al calcolo della nuova quota pro capite

$$€ 3.770,13 / 14 = € 269,29$$

che verrà riconosciuta a tutti i 14 dipendenti. A 9 dipendenti verrà riconosciuta la premialità di € 269,29, a 5 dipendenti verrà distribuita la quota aggiuntiva di € 90,48 quale differenziale del premio (€ 359,77).

-
8. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. In assenza di assegnazione di obiettivi individuali varranno gli obiettivi della Posizione Organizzativa di riferimento. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal Nucleo di Valutazione. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione: DUP/Bilancio/PEG. L'erogazione della quota di produttività residua (individuale e collettiva) dovrà avvenire mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;
 9. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
 10. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di maggio dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

Art. 13

Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

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

Finalità del compenso	Percentuale	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance organizzativa	16,65%	€ 6.333,82
Compenso per erogazione della performance individuale	9,91%	€ 3.770,13
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	1,19%	€ 452,42
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	7,36%	€ 2.801,46
Indennità per particolari condizioni di lavoro (disagio)	16,77%	€ 6.380,00
Indennità per specifiche responsabilità (IPR)	19,06%	€ 7.250,00
Indennità per il servizio esterno personale PL	2,78%	€ 1.056,00
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	26,29%	€ 10.000,00
TOTALE	100,00%	€ 38.043,83

Art. 14
Disposizione finale

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

Mulazzo, lì

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Pietro Ferrari Vivaldi – Responsabile Area Finanziaria, Presidente
Stefano Nadotti – Responsabile Area Tecnica

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

Perini Diego – CISL FP
Tamagna Andrea – FP CGIL

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Mastorci Enzo – CISL FP
Bacci Laura – FP CGIL