

IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI SELARGIUS - ANNUALITA' ECONOMICA 2020

In data trenta dicembre 2020, alle ore dodici, ha avuto luogo in modalità videoconferenza l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Dott.ssa Sesta Carla – Segretario Generale	P [x]	A []
Componente – Dott.ssa Alessandra Cuccuru – Direttore Area 02	P [x]	A []
Componente – Dott.ssa Maria Laura Giancaspro – Direttore Area 01	P []	A [x]

- la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP - Eugenio Meloni	P [x]	A []
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	P []	A [x]
OO.SS. Territoriale	CISL FP	P []	A [x]
OO.SS. Territoriale	CSA RAL - Caboni Massimiliano	P [x]	A []
R.S.U. Aziendale	– Ambu Maria Grazia	P []	A [x]
R.S.U. Aziendale	– Caredda Andrea	P [x]	A []
R.S.U. Aziendale	– Pisu Cristina	P []	A [x]
R.S.U. Aziendale	– Deiana Luciano Edoardo	P []	A [X]
R.S.U. Aziendale	– Atzori Emiliana	P []	A [X]
R.S.U. Aziendale	– Cogoni Roberta	P [x]	A []
R.S.U. Aziendale	– Monni Antonello	P []	A [x]

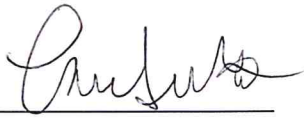



Si dà atto che la Sig.ra Ambu Maria Grazia, ha espresso in data odierna, tramite mail, la sua volontà all'approvazione dell'ipotesi di contratto in quanto impossibilitata per motivi tecnici a partecipare alla videoconferenza.

Si dà altresì atto che il Sig. Deiana Luciano Edoardo e la Sig.ra Pisu Cristina, impossibilitati a partecipare alla videoconferenza, esprimono di persona il proprio assenso con la firma del presente documento.

Le parti prendono altresì atto e convengono inoltre sulla prosecuzione dell'istituto delle 35 ore, attesa la relazione finale predisposta dal Comandante della Polizia Locale Dott. Marco Cantori.

Al termine della riunione le parti convengono di approvare la presente ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (CCI) concernente l'annualità economica 2020 e di provvedere alla sua sottoscrizione tramite una duplice modalità: coloro che sono provvisti di firma digitale lo firmeranno in tale modalità (Sig. Massimiliano Caboni e Sig. Eugenio Meloni), mentre chi ne fosse sprovvisto firmerà con apposizione della firma sul cartaceo. A tal proposito si conviene che la firma digitale verrà acquisita in data 31 dicembre sul documento già munito di firma cartacea.

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente 
Componente 
Componente _____

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP _____


OO.SS. CGIL – FP - Eugenio Meloni _____

OO.SS. UIL – FPL _____

OO.SS. CSA – RAL - Caboni Massimiliano _____

R.S.U. Aziendale – Ambu Maria Grazia _____

R.S.U. Aziendale – Caredda Andrea 

R.S.U. Aziendale – Pisu Cristina 

R.S.U. Aziendale – Deiana Luciano Edoardo 

R.S.U. Aziendale – Atzori Emiliana _____

R.S.U. Aziendale – Cogoni Roberta

Roberta Cogoni

R.S.U. Aziendale – Monni Antonello

Antonello Monni



COMUNE DI SELARGIUS

Provincia di Cagliari

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO

ANNUALITA' ECONOMICA 2020

Off

R.12

Giuliano

Scuola

Alvise

Off. Scuola

SOMMARIO

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante.....	3
Art. 2 - Campo di applicazione e durata.....	4
Art. 3 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione.....	4
TITOLO II – PARTE ECONOMICA ANNUALITA' 2020.....	5
QUADRO A - Risorse Stabili.....	5
QUADRO B - Risorse Variabili.....	5
QUADRO C - Utilizzo risorse stabili.....	6
QUADRO D - Disponibilità risorse decentrate.....	6
DESTINAZIONE RISORSE DISPONIBILI.....	7
RIEPILOGO	12

Of

Rn

Am

R

Stessandrea

Capitolo

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 – Costituzione della delegazione trattante

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'articolo 7, comma 3°, del C.C.N.L. del 21 maggio 2018, è così composta:

- per la parte pubblica, giusta deliberazione della Giunta Comunale n° 78 dell'11 aprile 2019:

Il Presidente della delegazione: - Segretario Generale
Dott.ssa Sesta Carla _____


Componenti:

- Direttore dell'Area 2
Bilancio e Performance
Dott.ssa Alessandra Cuccuru _____

- Direttore dell'Area 1
Risorse umane
Dott.ssa Maria Laura Giancaspro _____

- per la parte sindacale:

1) i componenti della R.S.U. - Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- Ambu Maria Grazia _____
- Atzori Emiliana _____
- Caredda Andrea  _____
- Cogoni Roberta _____
- Deiana Luciano Edoardo _____
- Monni Antonello _____
- Pisu Cristina _____

2) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L. del 21 maggio 2018:

- C.G.I.L. F.P. _____
- C.I.S.L. F.P. _____
- U.I.L. F.P.L. _____
- C.S.A. Enti Locali _____



Art. 2 – Campo di applicazione e durata.

1. In data 30 dicembre 2019 è stato sottoscritto il CCDI che esplica i suoi effetti dal momento della sottoscrizione fino al 31/12/2021 e conserva la sua efficacia sino alla stipula del successivo contratto salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
2. Il CCDI prevede all'articolo 2 comma 3 che i criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, verranno negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. Pertanto si è proceduto a determinare la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL del 21 maggio 2018, nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore.
3. Il fondo annuale delle risorse decentrate destinato all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel CCDI è determinato sulla base dell'attuale previsione dell'articolo 67 del CCNL del 21 maggio 2018.
4. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art. 67, comma 4, del CCNL del 21 maggio 2018 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'Ente.

Art. 3 – Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione.

Il presente contratto collettivo si intende sottoscritto dalle parti ed immediatamente efficace quando:

1. Sia firmato per la parte sindacale dalla R.S.U. aziendale e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. elencate nel precedente articolo 1. Può essere sottoscritto anche solo da una parte dei soggetti sindacali, purché tutti siano stati regolarmente convocati per la sottoscrizione;
2. Sia firmato dal Presidente e dai componenti della delegazione di parte pubblica, previo controllo sulla compatibilità dei costi e relativa certificazione dei Revisori dei Conti e successivo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale.

TITOLO II

PARTE ECONOMICA ANNUALITA' 2020

Le parti prendono atto delle determinazioni n° 359 del 24 marzo 2020 e della proposta n° 1778 del 15 dicembre, adottate dal Direttore dell'Area 1, in base alle quali la quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2020 risulta così determinata:

DESCRIZIONE	2020
-------------	------

Quadro A – Risorse stabili

Unico importo consolidato anno 2003 – (art.31 c.2 CCNL 2002-05)	€ 232.590,98
Incrementi CCNL 2002-05 – (art.32 cc. 1,2,7)	€ 38.268,30
Incrementi CCNL 2004-05 – (art.4 cc. 1,4,5 parte fissa)	€ 15.916,62
Incrementi CCNL 11/04/2008 (art.8 c. 2)	€ 20.561,62
Ria ed assegni ad personam personale cessato (art.4, c.2, CCNL 2000-01) - dal 2011	€ 23.119,73
Riduzioni fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi esternalizzazione (con segno meno)	
Consolidamento decurtazioni 2011-2014 – (Art.9, comma 2-bis DL n.78/2010)	-€ 12.607,65
Decurtazioni parte fissa -limiti 2015 (art.1, comma 236, L. n. 208/2015)	
Decurtazioni parte fissa -limiti 2016 (art.23, comma 2, L. n. 75/2017)	
Rideterminazione per incremento stipendio (dichiarazione congiunta n.14 CCNL 2002-05 – n.1 CCNL 2008-09) corrisposta a carico bilancio	€ 19.208,68
TOTALE RISORSE STABILI – IMPORTO UNICO CONSOLIDATO 2017	€ 337.058,28
Art.67 c.2 lettera A) CCNL 21/05/2018 Incremento 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015 – Non soggette al limite Art.23 c.2 D.Lgs 75/2017	€ 12.313,60
Art.67 c.2 lettera B) CCNL 21/05/2018 – Differenziali PEO – Non soggette al limite Art.23 c.2 D.Lgs 75/2017	€ 6.588,01
Art.67 c.2 lettera C) CCNL 21/05/2018 – RIA e assegni ad personam personale cessato 2017/2018/2019	€ 5.397,21
TOTALE RISORSE STABILI	€ 361.357,10

Quadro B – Risorse variabili

Risorse variabili soggette al limite

Specifiche disposizioni di legge – (ex art. 15 c1 lett.K) CCNL 1998-01 – art.67 comma 3 lettera C) CCNL 21/05/2018	€ 26.425,00
Integrazione 1,2% monte salari 1997 (art.67 C.3 – lettera H CCNL 21/05/2018)	€ 8.642,90
Messi notificatori- (art.54, CCNL 14.09.2000 – Art. 67 C.3, lett. F, CCNL 21/05/2018)	€ 281,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 35.348,90

Risorse variabili non soggette al limite

Economie fondo anno precedente – Art. 68 C.1 – CCNL 21/05/2018	€ 2.733,68
Economie fondo straordinario anno precedente – Art. 67 comma 3, lettera E)	€ 16.186,00

Of

Ric

Andru

Pa

Anna

Anna

CCNL 21/05/2018	
Specifiche disposizioni di legge- Incentivi funzioni tecniche D.Lgs 50/2016 – Art. 67 c.3, lettera C) CCNL 21/05/2018	€ 56.895,46
Specifiche disposizioni di legge- Incentivi IMU/TARI, Art.1, comma 1091, Legge 145/2018 – Art. 67 c.3, lettera C) CCNL 21/05/2018	€ 13.012,62
Specifiche disposizioni di legge- Condoni Edilizio – Art. 67 c.3, lettera C) CCNL 21/05/2018	€ 31.132,81
Compensi Avvocatura Comunale – Art. 27 CCNL 14/09/2000	€ 110,90
Compensi Istat – Art.70 <i>ter</i> , CCNL 21/05/2018	€ 3.167,56
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 123.239,03

Off

Rin

TOTALI RISORSE VARIABILI	€ 158.587,93
---------------------------------	---------------------

TOTALE FONDO (Risorse stabili + Risorse variabili)	€ 519.945,03
-----------------------------------------------------------	---------------------

M. S.

<u>QUADRO A – TOTALE RISORSE STABILI</u>	€ 361.357,10
<u>QUADRO B – TOTALE RISORSE VARIABILI</u>	€ 158.587,93
<u>TOTALE RISORSE</u>	€ 519.945,03

QUADRO C – Utilizzo risorse stabili

L'utilizzazione delle risorse con carattere di certezza, stabilità e continuità risulta così definita:

N.	ISTITUTI CONTRATTUALI	IMPORTI
1	Art.17, comma 2, lett. b) Fondo per Progressione Economica Orizzontale	€ 138.990,00
2	Art. 33 CCNL 22/1/2004 – Indennità di comparto	€ 53.640,00
	Totale utilizzo risorse stabili	€ 192.630,00

[Signature]

QUADRO D – DISPONIBILITA' RISORSE DECENTRATE

Risorse stabili complessive (quadro A):	€ 361.357,10
<i>a dedurre</i>	
Risorse stabili utilizzate per istituti contrattuali (quadro C)	€ 192.630,00
Residuo Risorse stabili disponibili	€ 168.727,10
Risorse variabili disponibili	€ 158.587,93
Totale risorse disponibili	€ 327.315,03

Duo

[Signature]

DESTINAZIONE RISORSE DISPONIBILI

- Indennità di turno, rischio, reperibilità, lavoro ordinario festivo, ecc.: € 45.000,00

È destinata la somma di € 45.000,00 alla corresponsione dell'indennità di turno, rischio, reperibilità, lavoro ordinario festivo e per attività prestata in giorno di riposo settimanale.

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4, del CCNL, le parti concordano che:

- a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 30 % su base mensile;
- b) La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno;
- c) La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.

2. Il regime della turnazione è applicato nell'Ente con riferimento ai soli addetti della Polizia Locale, con esclusione del personale amministrativo.

- L'indennità di rischio di cui all'art 70-bis del CCNL, nella misura giornaliera prevista dal Contratto Integrativo normativo 2019/2021, pari ad € 1,50, sarà corrisposta in presenza delle condizioni e dei presupposti e secondo le modalità contemplati dall'articolo 11 comma 3.A) del suddetto contratto decentrato normativo sottoscritto in data 30 dicembre 2019, ed elencati nel successivo paragrafo.

- Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL): € 500,00

È destinata la somma di € 500,00 alla corresponsione delle indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL sottoscritto in data 21 maggio 2018, fatta eccezione per l'indennità di rischio, il cui importo risulta allocato nel più ampio aggregato sopra descritto.

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,25 al giorno
- Espletamento di maneggio valori: euro 1,25 al giorno.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

3.A. attività a rischio: Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati, anche alla luce di quanto contenuto nel Documento Unico di Valutazione dei Rischi Aziendale:

- 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 e, 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.

3.B. attività disagiate:

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

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, 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. La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

3.C. maneggio valori:

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa per un importo minimo annuale di euro 10.000 (diecimila). Vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili incaricati di specifico maneggio valori di cassa e individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è di competenza esclusiva dei singoli Funzionari incaricati di posizione organizzativa, sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

- **Indennità di servizio esterno Polizia Locale (art. 56-quinquies CCNL): € 6.248,00**

È destinata la somma di € 6.248,00 alla corresponsione dell'indennità di cui all'art.56-quinquies del CCNL.

1. 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.

2. La misura dell'indennità viene stabilita in euro 2,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno a 4 ore continuative.

3. Il Responsabile/Comandante di Polizia Locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

- **Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, co. 2, CCNL): € 3.000,00**

È destinata la somma di € 3.000,00 alla corresponsione dell'indennità per ulteriori specifiche responsabilità.

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21 maggio 2018 di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi:

a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;

b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;

c) compensa le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per

Of
Riz

Ambrus

DF

Donce

D. P. P. P.

legge). Non compete ai Funzionari incaricati di posizione organizzativa che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette nonché ai dipendenti incaricati di specifica responsabilità ai sensi del precedente articolo 12.

3. Per le funzioni di cui alle lettere a) e c) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe con delega completa;
- b) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
- c) € 300,00 al Responsabile dei Tributi;

d) € 300,00 agli Addetti ai Servizi di Protezione Civile. Ai fini della individuazione degli aventi diritto si fa riferimento agli atti che approvano il Piano di Protezione Civile dove devono essere descritti i compiti e le specifiche responsabilità di tali figure, laddove previste.

4. Nelle fattispecie di cui al comma 3 è di competenza del Responsabile dell'Area definire - con apposito atto scritto e motivato - l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto.

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili fra loro. Nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

6. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata annualmente.

Qj
Rr

- **Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21.05.2018: € 104.319,35**

È destinata la somma complessiva di € 104.319,35 alla corresponsione dei compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21.05.2018.

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113 D.lgs. n. 50/2016);
- compensi per avvocatura (ex art. 27 CCNL 14.09.2000 e art. 9 Legge n. 114/2014);
- incentivi IMU-TARI (Art.1, comma 1091, Legge 145/2018);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 convertito in Legge n. 326/2003);
- compensi ISTAT per prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di Settore.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Direttore d'Area competente.

Indur
R

I compensi da destinare relativi all'anno 2020 sono i seguenti:

- Incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D.lgs. n° 50/2016: € 56.895,46
- Compensi per condono edilizio: € 31.132,81
- Compensi per prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di Settore dell'ISTAT: € 3.167,56
- Compensi per operatori ufficio tributi per attività di accertamento IMU/TARI, in relazione al disposto dell'art.1, comma 1091, Legge 145/2018: € 13.012,62
- Compensi professionali per Avvocatura interna ex art. 27 del C.C.N.L. del 14 settembre 2000 e art. 9 della Legge n. 114/2014: € 110,90

Arue

- **Disciplina della performance e del premio individuale: € 167.966,68**

È destinata la somma di € 167.966,68 alla corresponsione dei premi correlati alla performance individuale.

1. In coerenza con quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance:

a. I premi sono erogati in misura proporzionale alle valutazioni conseguite ed ai periodi utili di servizio ai fini del raggiungimento dell'obiettivo;

Capitolo

b. Non è ammesso alla premialità il dipendente che, nell'anno di riferimento, sia stato oggetto di sanzione disciplinare, escluso il rimprovero verbale e scritto;

c. L'ammissione del dipendente alle incentivazioni per funzioni tecniche (ex art. 113 D.lgs. n. 50/2016) e per tutte le altre fattispecie di cui al precedente articolo 14.2 determinerà una decurtazione percentuale del premio annuale sulla performance come in appresso indicato:

Per la decurtazione della produttività si fa riferimento alle somme percepite a titolo di incentivo nel medesimo anno di riferimento della stessa produttività.

RAPPORTO INCENTIVO/PRODUTTIVITA' COLLETTIVA	PRODUTTIVITA' SPETTANTE	RIDUZIONE DA APPLICARE
<i>Incentivo fino a 3 volte il valore della produttività spettante</i>	100%	0 (ZERO)
<i>Incentivo maggiore di 3 volte fino a 4 volte il valore della produttività spettante</i>	95%	5%
<i>Incentivo maggiore di 4 volte fino a 5 volte il valore della produttività spettante</i>	90%	10%
<i>Incentivo maggiore di 5 volte il valore della produttività spettante</i>	85%	15%

Le somme ottenute per effetto della riduzione dei compensi incentivanti la produttività nelle misure percentuali suindicate, operata nei confronti dei dipendenti impegnati durante il normale orario di lavoro nelle specifiche attività remunerate con particolari risorse e/o con gli incentivi, verranno ripartite fra il restante personale.

Per tale finalità dovrà essere determinato il valore del cosiddetto "punto base" mediante suddivisione dell'ammontare delle risorse da ridistribuire risultante dalle riduzioni eseguite per la somma dei parametri "corretti" della generalità del personale, escludendo i dipendenti ai quali è stata applicata la riduzione del premio di produttività spettante.

Il "punto base" così ottenuto verrà moltiplicato per il parametro individuale "corretto" di ciascun dipendente che beneficia della ripartizione in oggetto.

2. In ossequio alla previsione di cui all'articolo 7 del Decreto Legislativo n. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, il Comune di Selargius valuta annualmente la performance sulla base dei criteri contenuti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato su parere vincolante dell'O.I.V.

3. Le risorse destinate alla performance sono individuate dopo l'applicazione degli altri istituti contrattuali disciplinati, fermo restando il rispetto delle percentuali minime indicate al precedente articolo 8, commi 3 e 4.

4. Come previsto nel manuale di valutazione dell'Ente l'esito complessivo della performance individuale è determinato dalla performance organizzativa di cui all'articolo 68, comma 2, lettera a) del CCNL del 21.05.2018, a cui è stato attribuito un peso relativo del 60%, e dalla performance per obiettivi esecutivi e comportamenti ex articolo 68, comma 2, lettera b) del medesimo CCNL, a cui è attribuito un peso relativo del 40%, o come diversamente dovesse essere fissato nel manuale di valutazione vigente al momento dell'assegnazione dei premi.

5. Per quanto riguarda gli ulteriori aspetti, si rinvia al Regolamento sul Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente vigente al momento della valutazione.

6. Come previsto dall'articolo 69 del CCNL 21.05.2018 è definita la fascia delle eccellenze, a cui è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. In tale fascia rientra una percentuale di personale compresa tra il 10% e il 20% (con

arrotondamento all'unità superiore) meglio valutato a livello di ente; in sede di prima attuazione trova applicazione la percentuale del 10% suscettibile di modificazione in sede di accordi annuali. In ogni caso l'accesso alla fascia delle eccellenze richiede il possesso di una valutazione uguale o superiore al 98%; in caso di ex aequo nell'ultima posizione utile per l'accesso alla fascia delle eccellenze, sono ammessi alla stessa tutti i dipendenti aventi riportato la stessa valutazione utile a tal fine.

7. I dipendenti in regime di part-time accedono al premio per la performance in proporzione alla percentuale della prestazione lavorativa.

- Utilizzo risorse ex art. 54 del C.C.N.L. del 14 settembre 2000: € 281,00

Visto l'art. 54 del C.C.N.L. sottoscritto il 14 settembre 2000 che testualmente recita: "*Gli Enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.*".

Accertata la sussistenza delle condizioni finanziarie per attuare tale destinazione, le parti decidono di destinare al Fondo ex articolo 15 del C.C.N.L. del 1° aprile 1999 una quota parte dei rimborsi in questione pari al 30%, presumibilmente determinata in € 936,00, quota da riconoscersi ai Messi Notificatori a titolo di produttività.

Luigi...

Ed
Prz
Am...
...
...

DESTINAZIONE RISORSE DISPONIBILI

Risorse disponibili per l'anno 2020:

€ 327.315,03

Destinazione risorse:

- indennità di turno, rischio, reperibilità, festivo	€ 45.000,00
- indennità di disagio	€ 300,00
- indennità di maneggio valori	€ 200,00
- indennità di servizio esterno P.L. (art.56-quinquies CCNL 21/05/2018)	€ 6.248,00
- indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art.70, quinquies, c.2) (uff. stato civile e anagrafe, responsabile tributi)	€ 3.000,00
- performance individuale	€ 167.966,68
- indennità ex articolo 54 CCNL 14.09.2000	€ 281,00
- compensi Avvocatura Comunale	€ 110,90
- compensi per attività di: incentivi funzioni tecniche (€ 56.895,46) condono edilizio (€ 31.132,81) Indagini ISTAT (€ 3.167,56) Incentivi IMU/TARI (€ 13.012,62)	€ 104.208,45

Antonio Gallo

Diuse

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Roberto Di