****

**COMUNE DI FOSDINOVO (MS)**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO (CCDI) DI PARTE ECONOMICA PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI FOSDINOVO PER L’ANNO 2022**

In data 29 settembre 2022, ore 10:15, presso la Sala delle riunioni del Palazzo Comunale di Fosdinovo, ha avuto luogo l’incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS

Le parti si aggiornano in data 28 ottobre 2022 ore 9:30 presso il Palazzo Comunale.

In data 14 dicembre 2022 ore 12.00 le parti firmano il contratto definitivo presso la Sala delle riunioni del Palazzo Comunale di Fosdinovo

**La delegazione trattante di parte pubblica:**

Presidente: – Dott. Perrone Luigi, Segretario comunale

Componenti:

 – Dott.ssa Donatella Serani, Responsabile dell’Area Finanze

– Sig. Moira Dinunzio, Responsabile dell’Area Affari Generali

– Ing. Paolo Pavoni, Responsabile dell’Area Lavori Pubblici e Paesaggio

– Dott. Giuseppe Bongiovanni, Responsabile dell’Area Tributi e Personale

**La delegazione trattante sindacale**

RSU Aziendale, Sig.ra Elisabetta Chicca ..........................................................................................

RSU Aziendale, Sig.ra Antonella Baudinelli ........................................................................................

RSU Aziendale, Sig. Dino Giovannini ….........................................................................................

OO.SS. Territoriale FP CGIL, Sig.ra Laura Bacci........................................................................

OO.SS. Territoriale FP CISL, Sig. Davide Ferrari ..............................................................................

OO.SS. Territoriale UIL FPL, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ASSENTE

**PREMESSE DI ORDINE GENERALE**

* In data 29.09.2022 si è svolta la riunione fra delegazione di parte pubblica e di parte sindacale per l’avvio delle trattative e l’analisi degli istituti da disciplinare negli accordi decentrati per l’anno 2022;
* In data 27/06/2022 sono stati formalizzati gli indirizzi da parte della Giunta Comunale sulla contrattazione decentrata alla delegazione trattante di parte pubblica (deliberazione n. 53/2022), sulla base dei quali si è addivenuti alla sottoscrizione della pre-intesa;
* Le clausole contrattuali della presente intesa vengono formulate in conformità alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati rispettivamente alla contrattazione ed alla legge;
* Viene dato atto del rispetto del vincolo previsto dall’art. 23, 2° comma del D.lgs. 75/2017, che prevede a decorrere dal 01/01/2017 che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, così come novellato dall'art. 11 del D.L. 135/2018;
* Viene dato altresì atto della costituzione del fondo per le risorse decentrate per l’anno 2022 con determina n.18 del 22.07.2022 del responsabile dell’Area Tributi e Personale, parzialmente modificata con determina n. 29 del 14.09.2022, certificato dal Revisore unico con verbale n.21 del 27.09.2022
* L’ipotesi di Contratto collettivo Decentrato Integrativo ha avuto parere favorevole da parte del Revisore Unico con parere n. 24 del 02.12.2022.
* La Giunta Comunale ha autorizzato il presidente della delegazione di parte pubblica alla firma definitiva del CCDI 2022 con DGC n.94 del 07.12.2022

**ART. 1 – OGGETTO E DURATA**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo disciplina le materie di cui all’art. 7, comma 4, del CCNL del 21.05.2018.

2. Il presente contratto ha validità per l’anno 2022. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo di cui all’art. 68 del citato CCNL saranno negoziati con cadenza annuale, salvo diverso accordo.

**ART. 2 – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

**ART. 3 – COSTITUZIONE DEL FONDO**

Il Fondo delle risorse decentrate, costituito con determinazione n. 50 del 01.12.2022 del responsabile dell’Area tributi e Personale, riporta le seguenti disponibilità:

|  |  |
| --- | --- |
| Risorse fisse | € 83.333,75 |
| Risorse variabili | € 7.695,50  |
| TOTALE | € 91.029,25 |
| *Fondo per il lavoro straordinario* | *€ 3.114,53* |

**ART. 4 – INDENNITA’ CONDIZIONI DI LAVORO (art. 70- bis CCNL del 21.05.2018)**

1. L’indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori ed è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali.

2. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l’effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile dell’Area cui il dipendente è assegnato.

3. L’erogazione dell’indennità avviene mensilmente sulla base dei prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile dell’Area di competenza.

4. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l’attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile d’Area.

5. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionati nei rapporti di lavoro part-time.

6. Per l’attribuzione dell’indennità condizioni di lavoro deve ricorrere una o più delle seguenti condizioni:

1. lo svolgimento di una attività o più attività che comportino i seguenti fattori di **rischio**:
	* attività di lavoro che comportano in maniera diretta e continuativa la rimozione o seppellimento di salme;
	* prestazioni di lavoro sul territorio che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall’inquinamento atmosferico ed acustico o dalla circolazione stradale;
	* attività di lavoro che comportano, in maniera diretta e continua attività di manutenzione e di muratura in generale comprensiva di quelle svolte su impalcature, su tetti di edifici o con rischio derivato dal contatto di sostanze tossiche o nocive, rifiuti organici o altro;
	* esposizione a rischio specifico connesso all’impiego di attrezzature, strumenti o mezzi atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature ecc., anche non permanenti;
	* esposizione a rischio di lesioni, traumi o malattie connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;
	* attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
	* attività di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi in generale, autotreni, autoarticolati, scuolabus, autocarri, mezzi fuoristrada, ruspe e comunque mezzi meccanici, autoveicoli ed altri mezzi per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico merci;
	* attività di lavoro che comportano l’uso di utensili e attrezzi da cucina;
	* attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell’espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
2. lo svolgimento di attività disagiate; il **disagio** è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente, la quale, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l’integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l’autonomia temporale o relazionale (quali ad esempio attività con orario disagiato, con programmazione plurisettimanale ed alternanza di orari interi e spezzati, o con orari spezzati con intervallo lungo).

Trattasi, pertanto, di una condizione che può potenzialmente ravvisarsi in un numero limitato di beneficiari.

1. ricoprire il ruolo di agente contabile, formalmente individuato, con **maneggio di valori** di

cassa non inferiore a € 150,00 medi mensili.

7. L’indennità per ogni giornata in cui è riconosciuta la sussistenza delle condizioni lavorative di cui sopra è fissata secondo la tabella che segue:

|  |  |
| --- | --- |
| Una attività o più attività che comportino i fattori di **rischio** di cui alla lettera *a)* | € 1,40 al giorno |
| Svolgimento di una o più **attività disagiate** di cui alla lettera *b)* | € 1,00 al giorno |
| **Maneggio di valori** di cui alla lettera *c)* | € 1,40 al giorno |

8. L’indennità viene corrisposta per le giornate di effettiva presenza in servizio e non viene pertanto riconosciuta nelle giornate di assenza a qualunque titolo.

9. Se il medesimo dipendente svolge nella stessa giornata più attività differenti e riconducibili in più di una tipologia rientrante fra le condizioni di lavoro 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). Resta fermo che la stessa attività lavorativa non può legittimare l’erogazione di due o più indennità.

10. Per l’anno 2022 è destinata al finanziamento del suddetto istituto la somma di € **1.890,00** suddivisa fra le Aree nel seguente modo:

|  |  |
| --- | --- |
| Area I – Affari Generali | € 0,00 |
| Area II - Finanze | € 0,00 |
| Area III – LL.PP. e Paesaggio | € 1.890,00 |
| Area IV – Tributi e Personale | € 0,00 |

**ART. 5– INDENNITA’ PER SPECIFICHE RESPONSABILITA’ (art. 70-quinquies comma I)**

1. L’indennità prevista dall’art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata mensilmente, nel rispetto del limite massimo annuo fissato in € 3.000,00 lorde, secondo i seguenti criteri generali:

1. le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Area, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l’organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell’impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell’incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
2. il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Lo svolgimento di compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, non possono essere retribuite con la presente indennità, a meno che non venga riconosciuta la sussistenza delle condizioni elencate al comma 3 del presente articolo.

2. In sede di accordo annuale per l’utilizzo delle risorse, le parti individuano l’importo complessivo a livello di Ente e di Area destinato a finanziare l’indennità per specifiche responsabilità.

3. Il Responsabile d’Area può attribuire l’indennità in oggetto a unità di personale di categoria D, C o B, incaricandola formalmente di una o più delle seguenti funzioni o attività:

* 1. Attività svolta con ampi margini di autonomia lavorativa e con responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile d’Area, relative a processi lavorativi di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze giuridiche e tecniche specialistiche;
	2. Responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più Servizi;
	3. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività relativa a una o più procedure di lavoro a rilevanza esterna;

4. La destinazione di una quota del fondo del salario accessorio alla corresponsione dell’indennità per specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies comma I e la relativa suddivisione fra le Aree è oggetto di trattativa annuale.

5. Per l’anno 2022 è destinata al finanziamento del suddetto istituto la somma di **€ 9.000,00**, suddivisa fra le Aree nel seguente modo:

|  |  |
| --- | --- |
| Area I – Affari Generali | € 1.300,00 |
| Area II - Finanze | € 1.500,00 |
| Area III – LL.PP. e Paesaggio | € 2.700,00 |
| Area IV – Tributi e Personale | € 3.500,00 |

**ART. 6 – INDENNITA’ PER ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITA’ (art. 70-quinquies comma II)**

1. L’indennità prevista dall’art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL è vòlta a compensare:

1. le responsabilità del personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
2. le responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
3. le responsabilità del personale addetto ai servizi di Protezione civile;
4. le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. La corresponsione delle indennità di cui all’art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL è effettuata nei confronti del personale delle cat. B, C e D non titolari di posizione organizzativa a cui siano state attribuite con atto formale le qualifiche di ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe o che rivestono responsabilità derivanti dalle qualifiche riconosciute elencate al precedente comma.

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (precedente art. 6); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

4. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente in base all’effettivo servizio prestato (è considerato mese di servizio prestato quello lavorato per almeno la metà dei giorni lavorativi previsti).

5. Per l’anno 2022 è destinata al finanziamento del suddetto istituto la somma di **€ 1.400,00**, di cui:

* € 700,00 per le responsabilità di cui alla lettera a);
* € 350,00 per la responsabilità di cui alla lettera c)
* € 350,00 per le responsabilità di cui alla lettera d).

**ART. 7 – INDENNITA’ DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 56-quinquies CCNL 2018)**

1. L’indennità di servizio esterno compete al personale di Polizia locale che, in maniera non saltuaria od occasionale e sulla base dell’organizzazione di lavoro adottata dal Responsabile d’Area, rende la prestazione lavorativa per servizi esterni sul territorio; rientrano nella definizione di “servizi esterni” tutte le attività svolte al di fuori degli uffici e rientranti nelle funzioni proprie della Polizia locale (a titolo esemplificativo e non esaustivo: vigilanza stradale, sopralluoghi, servizio d’ordine in occasione di manifestazioni e iniziative pubbliche).

2. L’indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi (compreso l’eventuale maneggio valori) connessi all’espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. La misura dell’indennità è stabilita come segue:

* € 5,00 per le giornate in cui l’effettivo svolgimento del servizio esterno è stato svolto per almeno 1/3 e fino a 2/3 del normale orario di lavoro;
* € 6,00 per le giornate in cui l’effettivo svolgimento del servizio esterno è stato svolto per almeno 2/3 del normale orario di lavoro;

4. All’inizio di ciascun mese il Responsabile d’Area comunica al Servizio Personale il numero di giornate in cui ciascun dipendente è stato effettivamente impiegato in servizi esterni nel mese precedente. La liquidazione della presente indennità avverrà di norma nel secondo mese successivo a quello in cui l’attività esterna è stata svolta.

5. La presente indennità è cumulabile con le indennità di cui all’art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

6. Per l’anno 2022 è destinata al finanziamento del suddetto istituto la somma di € **2.780,00**.

7. Le parti si impegnano a verificare nell’anno seguente l’impatto a regime della presente disciplina sulla consistenza del fondo delle risorse decentrate.

**ART. 8 –REPERIBILITA’**

1. Per i dipendenti che svolgono le funzioni di operaio o tecnico assegnato ai servizi tecnici viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di €10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l’interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell’arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. Gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. Ai sensi dell’art. 7, comma 4, lettere k) ed l), del CCNL il numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato fino a 10 volte con specifico accordo che individua i servizi e la durata massima del periodo di applicazione, che comunque non può essere superiore a sei mesi. I turni eccedenti i 6 mensili vengono remunerati con la somma di 12 € per 12 ore al giorno.

5. Per l’anno 2022 è destinata al finanziamento del suddetto istituto la somma di **€ 7.300,00**.

**ART 9 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (Art. 16 CCNL del 21.05.2018)**

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziate per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l’utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all’art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall’art. 16 del medesimo CCNL.

2. L’istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;

3. Le parti stabiliscono annualmente la quantità di risorse da destinare al riconoscimento di progressioni economiche orizzontali; la quantificazione di queste ultime deve comunque permettere che una parte significativa delle risorse disponibili per la contrattazione (al netto, cioè, degli istituti non contrattabili quali l’indennità di comparto e i differenziali di progressione economica storicizzati) sia destinato al finanziamento dei premi legati alla performance (“produttività”).

4. Le parti stabiliscono annualmente, altresì, il riparto delle risorse da destinare a progressioni orizzontali fra le categorie professionali B, C e D.

5. Sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali nei limiti delle risorse effettivamente disponibili e da riconoscerà una quota limitata dei dipendenti potenzialmente aventi diritto alla progressione, come previsto dall’art. 16, comma 2, del CCNL.

6. La partecipazione dei dipendenti in possesso del requisito di cui al comma successivo alla selezione per il riconoscimento della progressione economica avviene mediante procedimento attivato d’ufficio.

7. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve avere maturato un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento non inferiore a trentasei mesi, calcolati al giorno in cui è fissata la decorrenza della progressione.

8. La progressione economica avrà decorrenza dalla data stabilita in sede di contrattazione decentrata e comunque non anteriore al 01 gennaio dell’anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l’attivazione dell’istituto;

9. Il Responsabile del servizio Personale provvede alla redazione della relativa graduatoria, sulla base dei seguenti criteri:

1. Punti 90 – risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l’anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:
	1. Primo anno del triennio: peso 20 punti;
	2. Secondo anno del triennio: peso 30 punti;
	3. Terzo anno del triennio: peso 40 punti.
2. Punti 10: esperienza maturata negli ambiti di riferimento anche attestata da percorsi formativi. Viene previsto un punteggio di un punto all’anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento.
A eventuali periodi di servizio residui inferiori all’anno sarà attribuito il seguente punteggio:
	* periodo di servizio inferiore a 3 mesi: nessun punteggio;
	* periodo di servizio compreso fra 3 mesi e inferiore a 6 mesi: 0,25 punti;
	* periodo di servizio compreso fra 6 mesi e inferiore a 9 mesi: 0,50 punti;
	* periodo di servizio compreso fra 9 mesi e inferiore a 12 mesi: 0,75 punti;

Nel caso di sussistenza di conflitto di interessi (per es. progressione che riguarda potenzialmente il diretto interessato) il Responsabile del servizio Personale è sostituito dal Segretario comunale.

10. A parità di punteggio prevarrà in via prioritaria il dipendente che avrà in ordine:

* la maggiore permanenza nella posizione economica in godimento;
* la maggiore anzianità di servizio nella pubblica Amministrazione;
* la maggiore età anagrafica.

11. La graduatoria viene portata a conoscenza dei singoli. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro il termine di dieci giorni dalla data in cui hanno preso visione della graduatoria. Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, con il supporto dell’ufficio del personale, esaminata l’istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

12. La graduatoria ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l’attribuzione della progressione economica.

13. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall’ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

14. Il punteggio da attribuire al personale assunto tramite procedura di mobilità per l’annualità o le annualità lavorate presso altro ente della Pubblica Amministrazione è determinato calcolando la media delle valutazioni dei dipendenti del Comune appartenenti alla medesima categoria partecipanti alla procedura di progressione economica. Analogo procedimento sarà applicato per i dipendenti che usufruiscono di distacco sindacale.

15. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione validate dal Nucleo di Valutazione.

16. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi:

* possono essere riassegnati a progressioni nel corso del medesimo anno;
* possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali nel corso del medesimo anno, secondo modalità concordate tra le parti;
* in caso di mancato accordo circa l’utilizzo, costituiscono economie che confluiscono nella parte variabile del fondo dell’anno successivo.

Per l’anno 2022 vengono destinati € 5.630,69per l’attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali, le quali avranno decorrenza dal 01 gennaio 2022; il riparto delle progressioni economiche da assegnare per categoria giuridica è il seguente:

* n.2 progressioni per i dipendenti inquadrati nella categoria giuridica B1/B3
* n.2 progressioni per i dipendenti inquadrati nella categoria giuridica C
* n.1 progressioni per i dipendenti inquadrati nella categoria D

**ART 10 – INDENNITA’ DI FUNZIONE PER I DIPENDENTI APPARTENENTI ALLA POLIZIA MUNICIPALE (Art. 56 SEXIES CCNL del 21.05.2018)**

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l’esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L’ammontare dell’indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell’indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7.

4. L’indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l’indennità di specifiche responsabilità, di cui all’art. 70 quinquies, comma 1.

5. L’indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l’indennità di turno, di cui all’art. 23, comma 5;

b) è cumulabile con l’indennità di cui all’art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con l’indennità di cui all’art. 56-quinquies;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con le indennità di cui all’art. 70-quinquies;

Per l’anno 2022 vengono destinati **€ 1.000,00**

**ART. 11 – DISCIPLINA DELLA PERFORMANCE E DEL PREMIO INDIVIDUALE (Artt. 68 e 69CCNL del 21.05.2018)**

1. Le risorse previste per il riconoscimento dei premi correlati alla performance individuale (artt. 68 e 69 del CCNL) saranno erogate sulla base della misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente.

2. L’importo destinato al riconoscimento dei premi correlati alla performance individuale (artt. 68 del CCNL), al netto della somma destinata alla differenziazione del premio individuale disciplinata al comma successivo, sarà suddiviso in budget da assegnare a ciascuna area organizzativa. L’importo di ciascun budget è determinato in funzione del numero dei dipendenti del settore e dei loro livelli di inquadramento giuridico iniziale.

3. In attuazione dell’art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni in tema di maggiorazione del premio individuale:

1. annualmente, in sede di contrattazione decentrata, le parti stabiliscono – nell’ambito delle risorse destinate a premiare la performance individuale – una quota da destinare alla differenziazione del premio individuale, in modo che detta maggiorazione non sia inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
2. annualmente, in sede di contrattazione decentrata, le parti quantificano la quota dei dipendenti a cui tale maggiorazione può essere attribuita; detta quota non potrà comunque superare il 40% del personale valutato non titolare di posizione organizzativa;
3. la quota destinata alla maggiorazione del premio individuale viene distribuita secondo i seguenti criteri:
	1. la maggiorazione viene in primo luogo riconosciuta ai dipendenti che, nella rispettiva categoria giuridica di appartenenza, abbiano conseguito la valutazione più alta;
	2. nel caso in cui la contrattazione decentrata abbia stabilito un numero superiore di dipendenti cui attribuire la maggiorazione, sarà redatta una graduatoria delle valutazioni ottenute da tutti i dipendenti comunali; la maggiorazione sarà riconosciuta a chi ha ottenuto la valutazione più alta, escludendo chi ha già beneficiato della maggiorazione ai sensi del precedente punto I. e fino al raggiungimento della quota di dipendenti stabilita contrattualmente;
	3. In caso di pari merito sarà tenuto conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
		1. - maggior tempo senza aver conseguito la maggiorazione;
		2. - maggiore media fra le valutazioni conseguite nei due anni precedenti;
		3. - anzianità di servizio presso il comune.

4. Per l’anno 2022 le risorse previste per il riconoscimento dei premi correlati alla performance individuale (artt. 68 e 69 del CCNL) è pari a **€ 17.341,85.**

5. La quota destinata al riconoscimento dei suddetti premi, al netto della quota per la differenziazione del premio individuale, è determinata in **€ 16.898,09**

**La performance viene ripartita sulla base di una graduatoria unica per tutte le Aree, redatta e gestita dall’Ufficio Personale.**

6. Per l’anno 2022 la quota da destinare alla differenziazione del premio individuale è stabilita in **€ 443,76**, da ripartire in parti uguali fra n. tre dipendenti (€ 147,92 pro quota), secondo i criteri stabiliti dal precedente comma 3.

**ART. 12 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (art. 15 CCNL del 21.05.2018)**

1. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato per l’anno 2022 sarà stabilita con deliberazione della Giunta comunale; le parti danno atto che tale somma dovrà rispettare il limite minimo stabilito dall’art. 15, comma 4, del CCNL del 21.05.2018 (almeno il 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative).

2. La determinazione della retribuzione di risultato di ciascun titolare di posizione organizzativa avviene con le seguenti modalità:

- l’importo complessivamente destinato alla retribuzione di risultato è suddiviso fra le posizioni organizzative in proporzione alle rispettive pesature e al periodo di servizio svolto (massima indennità di risultato individuale teorica);

- la massima indennità di risultato individuale teorica viene proporzionata alla valutazione ottenuta da ciascun titolare di posizione organizzativa, sulla base delle risultanze della scheda di valutazione, ottenendo così l’indennità di risultato individuale.

3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

4. Nel caso in cui l’importo complessivo delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative causi a consuntivo il superamento del limite legislativo stabilito per il salario accessorio, l’amministrazione è autorizzata a ridurre l’importo della quota destinata alla retribuzione di risultato delle PO, previo confronto con queste ultime e comunque nel rispetto del limite minimo stabilito dall’art. 15, comma 4, del CCNL del 21.05.2018.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA:**

Le parti si impegnano ad aggiornarsi nel momento in cui viene firmato il contratto collettivo nazionale per il triennio 2019/2021 al fine di recepire le novità giuridiche ed economiche in esso presenti.

La delegazione di parte pubblica si impegna a definire gli obiettivi di Area e a definire criteri unanimi, con margine di discrezionalità, nella definizione della valutazione della performance individuale.

Fosdinovo, 14 dicembre 2022

**Per la delegazione trattante di parte pubblica:**

Dott.Perrone Luigi, Segretario comunale ...........................................................................................

Dott.ssa Donatella Serani, Responsabile dell’Area Finanze..................................................................

Dott.ssa Moira Dinunzio, Responsabile dell’Area Affari Generali.......................................................

Ing. Paolo Pavoni, Responsabile dell’Area Lavori Pubblici e Paesaggio .............................................

Dott. Giuseppe Bongiovanni, Responsabile dell’Area Tributi e Personale…………………………...

**La delegazione trattante sindacale**

RSU Aziendale, Sig.ra Elisabetta Chicca ..........................................................................................

RSU Aziendale, Sig.ra Antonella Baudinelli, ...................................................................................

RSU Aziendale, Sig. Dino Giovannini ….........................................................................................

OO.SS. Territoriale FP CGIL, Sig.ra Laura Bacci.............................................................................

OO.SS. Territoriale FP CISL, Sig. Davide Ferrari..............................................................................

OO.SS. Territoriale UIL FPL, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ASSENTE