

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I Risorse e Premialità

Art. 14 Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare 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 presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione. n. 44 del 04/05/2023 . Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 24.047,50;
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

Art. 15 Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;

- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

Art. 16 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 Sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;

e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

4. Per l'anno 2023, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 36 del 19/05/2023, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 29.447,33 tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022,19 sono ripartite come di seguito specificato: (come da allegato prospetto)

Strumenti premialità	Riferimento criteri CCI	Importo in euro
Premi correlati alla performance organizzativa	Art.17	€ 2.311,22
Premi correlati alla performance individuale e differenziazione	Art. 18	€ 3.466,84

premio individuale art. 81 CCNL 16/11/2022		
Indennità condizioni di lavoro art. 70 bis CCNL 21/05/2018		0
Indennità di turno reperibilità, compensi di cui all'art. 24 comma 1 CCNL 14/09/2000		0
Indennità per specifiche responsabilità secondo le discipline ex art. 84 CCNL 16/11/2022	Art. 21	€ 300,00
Indennità di funzione art. 97 ed indennità di servizio ex art. 100 CCNL 16/11/2022		0
Compensi previsti da particolari disposizioni di legge , riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse art. 67 comma 3 lett. c)CCNL 2018 ivi compresi i compensi di cui art. 70 ter CCNL 2018	Art. 6 e art 18	€. 21.769,23 Di cui: €. 21542,64 incentivi tecnici €. 266,60 ISTAT
Compensi messi notificatori a valere sui fondi ex art 67comma 3 lett. F) CCNL 2018 secondo la disciplina art. 54CCNL 2000		0
Compensi art. 70 quater al personale delle case da gioco CCNL 16/11/2022 a valere sui fondi ex art 67comma 3 lett. g) CCNL 2018		0
Differenziali stipendiali finanziati con risorse stabili	Art. 5	€ 1.600
TOTALE		€.29.447.33

CAPO II Performance organizzativa e individuale

Art. 17 Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.

2. Le risorse destinate alla performance organizzativa che per l'anno 2023 e seguenti, salvo modifiche, è stabilito nel 40% delle somme complessivamente disponibili per la performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

Art. 18 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

1. Le risorse destinate alla performance individuale, che per l'anno 2023 e seguenti, salvo modifiche, è stabilito nel 60% delle somme complessivamente disponibili per la performance, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 8 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della

performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. Le parti prendono atto che la quota del fondo disponibile potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 7, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \sum p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato

7. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e art. 45 D.Lgs. 36/2023 e successive modificazioni;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.)
- incentivi settore entrata ai sensi dell'art.1, comma 1091, della legge 145/2018 e s.m.i.

Verrà decurtato nel seguente modo:

INCENTIVO	Premio correlato performance
IMPORTO	RIDUZIONE
Fino a 4.000,00	0
Da 4001,00 a 9.999,00	15%
Da 10.000,00 a 14.999,99	25%
Da 15.000,00 a 20.999,99	50%
Oltre 21.000,00	100%

8. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.12.2022 per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale, vengono definite le seguenti disposizioni:

- a) dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una quota del 5% da destinare all'incentivo di cui all'articolo 81 CCNL 16/11/2022 (importo A)
- b) ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale si individua il valore medio pro-capite;
- c) ottenuto detto valore medio pro-capite (importo B) si quantifica il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto nelle fasce di merito, nella misura del 30% (non inferiore al 30 % dell'importo B (importo C).
- d) la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale (importo A) e le somme residue dopo la distribuzione del premio per la performance individuale viene divisa per l'importo del premio individuale (importo C) e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il numero dei dipendenti aventi diritto a detto premio.

9. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) non aver percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
- b) superiore valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.
- d) in caso di ulteriore parità il premio viene suddiviso fra tutti gli aventi lo stesso punteggio