

**ESTRATTO**  
**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI CEPAGATTI**  
**2023/2025**  
**Stipulato il 13.12.2023**

**TITOLO II**  
**CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DEL SALARIO ACCESSORIO**

**Art. 7 – Costituzione fondo risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) 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 che vi provvede con apposito atto dirigenziale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo dall'Amministrazione.

**Art. 8 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente CCI (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite ai successivi articoli;
- d) le indennità previste dalla contrattazione nazionale e decentrata a carattere di premialità e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 79, comma 2 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

**Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL 21 maggio 2018 e norme vigenti) e disponibili per la costituzione del "*fondo risorse decentrate*" sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;

- b) riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione per determinati servizi.
2. La destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate deve tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro.
3. La destinazione delle risorse deve essere indicativamente operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo dell'Amministrazione.
4. Il sistema di riparto delle risorse economiche contrattato con le OO.SS. e la RSU tiene conto, nella destinazione, degli istituti economici previsti dal CCNL e recepiti dal CCDI vigente che tengano conto delle attività svolte dalle risorse umane dell'ente.

**Art. 10 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (Art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 16.11.2022)**

1. L'Amministrazione comunale promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.
2. L'Amministrazione comunale misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.
3. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovative, della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di attività e di risultato agli stessi correlati.
4. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono distinte in due parti:
- a. di norma il 30% delle risorse è destinato a remunerare la performance organizzativa;
  - b. di norma il 70% delle risorse è destinato a remunerare la performance individuale.
5. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del d.lgs. n. 150/2009.
6. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati per competenza dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:
- a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
  - b. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
  - c. la performance organizzativa è rilevata ed apprezzata in linea generale con riferimento, tra

l'altro, al contributo assicurato alla performance del servizio di appartenenza;

d. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in linea generale con riferimento, tra l'altro, al raggiungimento degli obiettivi assegnati, all'analisi dei risultati conseguiti, alla qualità della prestazione e del contributo, alle competenze maturate e ai comportamenti secondo gli elementi di valutazione adottati;

e. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.

7. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del Sistema permanente di valutazione dell'Ente. Il regolamento ai fini dell'attribuzione del punteggio, anche per i titolari di E.Q., può disciplinare fattori di incremento della valutazione finalizzati all'eventuale riconoscimento di valore ad attività impreviste e gravose che non siano state inserite nel piano della performance e che abbiano comportato particolare impegno o conseguito significativi vantaggi per l'Amministrazione e fattori di riduzione qualora si riscontrino in modo oggettivo inadempienze, mancato rispetto degli obblighi di trasparenza ed effettiva presenza in servizio.

8. I criteri di cui al presente articolo decorrono dall'anno 2023.

#### **Art. 11 – Differenziazione del premio individuale (Art. 81 CCNL 16.11.2022)**

1. Al 20% dei dipendenti che, relativamente alla performance individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale valutato positivamente.

2. La maggiorazione viene attribuita ai dipendenti che conseguono la valutazione più elevata secondo quanto previsto dal Sistema di valutazione vigente nell'ente. In caso di parità di punteggio, si terrà conto dei seguenti criteri:

- non aver mai conseguito la maggiorazione;
- anzianità di servizio presso l'Ente.

#### **Art. 12 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree Art. 14 CCNL 16.11.2022)**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrisondersi mensilmente per 13 mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area e Sezione del Sistema di classificazione, di cui alla Tabella A del CCNL 16.11.2022.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati. Data la loro natura selettiva, essi sono attribuiti ad una quota limitata di dipendenti, nei limiti delle risorse disponibili nel fondo risorse decentrate.

3. I "Differenziali Stipendiali" vengono riconosciuti, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 7 del presente contratto integrativo, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate ai

successi commi, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

4. L'annualità, sotto il profilo giuridico, cui si riferisce la progressione economica è quella nella quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione. L'attribuzione della progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione.

5. Il Sistema di attribuzione dei "Differenziali Stipendiali" è basato sui seguenti criteri generali:

- a) l'ammontare complessivo delle risorse destinate ai "Differenziali Stipendiali" viene individuato in sede di contrattazione decentrata annuale in base alle risorse stabili disponibili nel fondo, unitamente al numero dei differenziali attribuibile per ciascuna area del Sistema di classificazione di cui alla tabella A del CCNL 16.11.2022;
- b) sulla base delle risorse stanziare per i "Differenziali Stipendiali" vengono avviate le relative procedure con finanziamento dalle risorse stabili di cui all' art. 79, commi 1 e 1 bis) del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022;
- c) il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto;
- d) per poter accedere alle progressioni economiche occorre aver maturato alla data del 1° gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto un'anzianità minima pari a tre anni nella posizione economica in godimento;
- e) ai fini del computo del requisito di anzianità di cui alla lettera precedente il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente; pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza;
- f) accede alla procedura di attribuzione del Differenziale stipendiale anche il dipendente che non sia stato valutato in una annualità del triennio di riferimento, prendendo comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità (adesso l'art. 14 comma 2 lettera d) punto 1));
- g) il punteggio di valutazione della performance individuale di un dipendente effettuato con riferimento a porzioni di anno viene riproporzionato in base ai mesi di effettiva prestazione;
- h) in caso di sistemi di valutazione differenti da quello adottato nell'Ente, il punteggio da prendere a riferimento per il triennio di valutazione sarà quello che deriva dalla riparametrazione tra i due sistemi;
- i) assenza, negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione della domanda, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile in graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- j) i "Differenziali Stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
  1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile

effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; A tale criterio viene attribuito un peso pari a 65 punti;

2. esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente (differenziale stipendiale in godimento), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 del CCNL16/11/2022 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi – da calcolarsi fino al 31 dicembre dell’anno precedente all’attivazione dell’istituto. A tale criterio viene attribuito un peso pari a 25 punti così ripartito:

- a) Esperienza nel medesimo profilo professionale o equivalente: 1,5 punti per ogni anno (max 15 punti);
- b) Permanenza nel differenziale stipendiale in godimento nell’area di appartenenza: 2 punti per ogni anno (max 10 punti);

I servizi prestati in più periodi sono sommati prima dell’attribuzione del punteggio;

3. ulteriori criteri, correlati ai titoli conseguiti e/o alle capacità professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art. 55 del CCNL 16/11/2022 (Destinatari e processi della formazione). Per titoli si intendono titoli di studio scolastici, universitari e post universitari (ulteriori rispetto a quello richiesto per l’accesso all’area di appartenenza e attinenti al profilo professionale posseduto), titoli professionali e percorsi formativi, desumibili anche da attestati rilasciati da soggetti terzi pubblici o privati con esame finale, conseguiti successivamente alla data di decorrenza dell’ultima progressione economica. A tale criterio viene attribuito un peso pari a 10 punti così ripartiti:

TITOLI CULTURALI	
4 punti	Laura magistrale, specialista, vecchio ordinamento
3 punti	Laurea triennale, Scuola di specializzazione e dottorato di ricerca
2 punti	Diploma quinquennale, master di II livello (cumulabile con i diplomi di laurea)
1 punto	Master di I livello

TITOLI PROFESSIONALI	
0,5 punti	Per ogni corso ufficialmente tenuto quale docente nella pubblica amministrazione
0,5 punti	Per ogni corso di formazione (su materie attinenti al profilo professionale nell’ambito del servizio di appartenenza) della durata pari o superiore a 4 ore, sino ad un massimo di n.4 corsi, con attestato finale di frequenza.

Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro; D.Lgs.n.81/2008; anticorruzione e trasparenza ecc..).

L'Amministrazione acquisisce i dati relativi ai fattori valutativi direttamente dal fascicolo personale del dipendente di cui all'art.27 del CCNL.

- k) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla precedente lettera j).
- l) è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina del sistema valutativo in atto presso l'Ente;
- m) le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile lo scorrimento delle stesse;
- n) per il personale comandato o distaccato si rinvia alle previsioni dell'art. 14 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;
- o) in caso di parità di punteggio nella graduatoria, il Differenziale Stipendiale verrà attribuita secondo i seguenti criteri preferenziali: 1) maggiore anzianità nella posizione economica della categoria di appartenenza; 2) maggiore anzianità di servizio; 3) maggiore età anagrafica.

6. Apposito atto dell'Ente, emanato dal Responsabile competente in materia di Risorse Umane, avvierà e disciplinerà, secondo i criteri di cui al presente articolo, il sistema di attribuzione della progressione economica.

7. I criteri di cui al presente articolo decorrono dall'anno operativo 2023.

### **Art. 13 – Principi generali per corrispondere i compensi relativi alle indennità**

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate, ove previsto per legge, in caso di prestazioni ad orario ridotto. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- a. congedo ordinario;
- b. permessi sostitutivi delle festività sopresse;
- c. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
- d. riposi compensativi e recupero lavoro straordinario
- e. permessi per allattamento
- f. congedo per maternità e paternità (periodo obbligatorio)
- g. donazione midollo osseo
- h. donazione sangue
- i. permessi per lutto
- j. permessi per nascita di figli
- k. congedi per donne vittime di violenza
- l. permessi per terapie salvavita

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza di ciascun Responsabile che gestisce la singola risorsa umana assegnata, mentre le funzioni di coordinamento per assicurare l'uniformità di applicazione dell'istituto, compreso l'eventuale rideterminazione in funzione delle disponibilità finanziarie e degli interventi normativi, sono rimesse alla conferenza dei Responsabili.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio; di conseguenza possono essere opportunamente riproporzionati in caso di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate.

**Art. 14 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q. e correlazione tra la retribuzione di risultato e compensi aggiuntivi (Art. 7, comma 4, lett. j) e lett. v) CCNL 16.11.2022)**

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata qualificazione (da ora solo E.Q.):

- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q.;
- b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le E.Q., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna E.Q., anche sulla base di fasce di punteggio predefinite nel sistema di misurazione e valutazione.
- c) Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di E.Q. in base alle valutazioni individuali, con esclusione per le E.Q. che hanno conseguito una valutazione negativa.
- d) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla E.Q. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- e) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di E.Q. disciplinati dall'art. 16, comma 4, del CCNL.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle E.Q., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 e dell'art. 45 del D.Lgs n. 36/2023;
- b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;

- c) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.l gs. 446/1997;
- d) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

Le parti concordano che la retribuzione di risultato subisce le seguenti riduzioni:

<b>INCENTIVI PERCEPITI</b>	<b>% DECURTAZIONE</b>
<b>Fino a € 2.500,00</b>	<b>0%</b>
<b>Da € 2.501,00 e € 10.000,00</b>	<b>5%</b>
<b>Da € 10.001,00 a € 20.000,00</b>	<b>25%</b>
<b>Da € 20.001,00 a € 40.000,00</b>	<b>50%</b>
<b>Da € 40.001,00 in poi</b>	<b>75%</b>