

**ESTRATTO**  
**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE**  
**DI CEPAGATTI 2019/2021**  
**stipulato il 30.07.2019**

**TITOLO II - RISORSE DECENTRATE**

**Art. 5**

**Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance**

1. Le parti concordano di destinare alla performance individuale il 30% delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 21.05.2018, con esclusione di quelle previste alle lettere c), f) e g).
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili, da contrattare di anno in anno.

**Art. 6**

**Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)**

1. La misura della maggiorazione è determinata nel 30% per tutte le categorie di dipendenti comunali.
2. L'accordo annuale di ripartizione delle risorse stabilirà la somma destinata alla performance e la percentuale del personale cui attribuire la maggiorazione.
3. La maggiorazione viene attribuita ai dipendenti che conseguono la valutazione più elevata secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente. In caso di parità di punteggio, la maggiorazione è ripartita in parti uguali.

**Art. 7**

**Progressioni economiche**

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 21.05.2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. In tal caso, la somma disponibile verrà ripartita tra le diverse categorie, applicando alla somma necessaria alla progressione di tutti i partecipanti di ciascuna categoria la percentuale scaturente dal rapporto tra la somma disponibile e la somma occorrente per la progressione di tutti i dipendenti dell'ente. In ciascuna categoria, pertanto, verranno ammessi alla progressione economica orizzontale i dipendenti, utilmente collocati nella graduatoria di merito della categoria, fino a concorrenza della somma disponibile, e comunque in misura non superiore al 50% dei partecipanti. I dipendenti esclusi verranno collocati in una ulteriore graduatoria, unica per tutte le categorie, e le somme eventualmente residue verranno utilizzate per ulteriori progressioni, seguendo l'ordine di tale seconda graduatoria. Nel caso in cui le economie disponibili non siano sufficienti per attribuire la Peo secondo l'ordine della graduatoria, si procederà allo scorrimento della stessa fino ad esaurimento delle risorse.
4. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.
5. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui vengono stanziati le relative risorse. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.
5. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

### Art. 13

#### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018) e correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)**

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., 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 P.O. in base alle valutazioni individuali, con esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione negativa.
- d) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- e) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., 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;
- 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 € 5.000,00</b>	<b>5%</b>
<b>Da € 5.001,00 a € 10.000,00</b>	<b>15%</b>
<b>Da € 10.001,00 a € 15.000,00</b>	<b>25%</b>
<b>Da € 15.001,00 a € 20.000,00</b>	<b>40%</b>
<b>Da € 20.001,00 a € 25.000,00</b>	<b>65%</b>
<b>Da € 25.001,00 in poi</b>	<b>75%</b>