

**COMUNE DI NURACHI**  
PROVINCIA DI ORISTANO

VERBALE N° 2 del 03/10/2019 DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
TRIENNIO 2019-2021**

Sottoscritto in data 03/10/2019

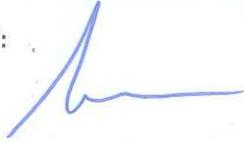
L'anno DUEMILADICIANNOVE il giorno TRE del mese di OTTOBRE alle ore 17,30 presso la sede del Comune di Nurachi, previa convocazione ns. prot. n° 6694 del 18/09/2019 tra le seguenti parti negoziali composte da:

**Delegazione trattante di parte pubblica**

Presidente Dott. ssa Maria Teresa Sanna - Segretario Comunale - **PRESENTE**

**Organizzazioni Sindacali territoriali:**

CISL FP Salvatore Usai  
CGIL  
UIL



**PRESENTE**  
ASSENTE  
ASSENTE

RSU Dott.ssa Tiziana Carta

**PRESENTE**

Le parti come sopra rappresentate convocate per la stipula del C.C.D.I. DEFINITIVO TRIENNIO 2019/2021

Visto il vigente C.C.N.L. del 21/05/2018;

Richiamato il verbale della delegazione trattante n° 1 del 30/05/2019 con cui è stato siglata l'IPOTESI del CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO NORMATIVO TRIENNIO 2019/2021;

Vista la delibera della G.C.n° 63 del 25/07/2019 con cui è stato autorizzato il Presidente della delegazione trattante alla stipula del CCDI 2019/2021 definitivo ;

Le parti stipulano il C.C.D.I triennio 2019/2021 come di seguito riportato :

Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Nurachi e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 1 gennaio 2019 e la sua durata è triennale salvo:
  - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. L'Ente destina un importo annuo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009 e fatta salva la spesa da sostenere per la formazione in materia di prevenzione della corruzione e si impegna ad assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.
3. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
4. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
5. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro).
6. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato annualmente alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario che deve essere individuato e stanziato in bilancio in base alla normativa vigente.
2. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1 e provvederà tempestivamente alla comunicazione al servizio finanziario per le contabilizzazioni di competenza.
3. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.
4. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.05.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati, purché non beneficiari di alcun contributo da parte dell'Ente, i servizi aggiuntivi richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di polizia locale per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'01.04.1999 e all'art. 38, comma 3, del CCNL del 14.09.2000.
5. Ai sensi dell'art. 53 comma 8 del C.C.N.L. 21.05.2018, le parti individuano le seguenti gravi e documentate situazioni familiari per l'elevazione del contingente dei dipendenti che fruiscono del regime part-time dal 25% al 35% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria:
  - Dipendenti portatori di handicap non inferiore al 50%;
  - Dipendenti che assistono familiari portatori di handicap non inferiore al 50% o persone affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
  - Genitori di figli minori.

#### Art. 4 - Flessibilità oraria, banca delle ore, orario multiperiodale

L'orario di lavoro ordinario flessibile definisce la fascia oraria entro cui devono essere erogate le prestazioni professionali definite nel CCNL (36 ore su base settimanale per il personale a tempo pieno ovvero un **diverso** numero di ore settimanali per il personale part-time). Le fasce di flessibilità sono di seguito riportate:

#### Personale degli uffici :

Dal Lunedì al Venerdì : ore 8,00-14,00 con flessibilità dalle 7,30 - 9,00//13,30-16,00

Rientri pomeridiani: Martedì e Giovedì: ore 15,00-18,00 con flessibilità dalle 16,00 alle 19,00. Dipendente P.T: 18 ore addetta alla Biblioteca e Dipendente T.P. 36 ore addetto ai Tributi: orario articolato con provvedimento separato del responsabile del servizio in funzione delle esigenze organizzative del servizio sentita l'amministrazione per garantire la continuità di servizio.

Possono essere concessi, con provvedimento separato del Responsabile del Servizio, per motivi personali, orari diversamente articolati, nel rispetto della fascia oraria d'obbligo e delle esigenze di servizio dell'ufficio/servizio, sentita l'amministrazione per garantire la continuità di servizio.

#### **Personale addetto ai servizi tecnico – manutentivi:**

Dipendente Tempo Pieno: Dal Lunedì al Venerdì: ore 8,00-14,00 con flessibilità dalle 7,30 - 8,15//13,30-14,15. Rientri pomeridiani: Martedì e Giovedì: ore 15,00-18,00 con flessibilità di n°1 ora, dalle 16,00 alle 19,00.

Dipendente Part Time 24 ore: Dal Lunedì al Giovedì ore 8,00-13,00 con flessibilità dalle 7,30-8,15//12,30-13,15. Venerdì: ore 8,00-12,00 con flessibilità dalle 7,30 - 8,15//11,30-12,15.

Può essere concesso, con provvedimento separato del Responsabile del Servizio Tecnico, per motivi organizzativi, un orario diversamente articolato al personale addetto ai servizi tecnico-manutentivi e al personale addetto alla Vigilanza, nel rispetto della fascia oraria d'obbligo di 36, 24, 12 ore e delle esigenze di servizio dell'ufficio/servizio. I crediti orari di flessibilità, che non possono superare le 36 ore annue totali, sono riepilogati mensilmente alle voci: "Monte ore flessibilità (saldo ore eccedenti/mancanti)". L'eventuale debito orario, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del servizio e comunque nelle ore di flessibilità oraria (art. 27, comma 3 CCNL 21/05/2018). Il credito orario viene riportato al mese successivo e si cumulano ai crediti del mese precedente (sempre nel limite massimo di 36 ore annue). Se si crea, eccezionalmente, un debito orario, l'eccedenza viene compensata seguendo, con ore in Banca Delle Ore ai sensi dell'art. 38 bis CCNL 14.9.2000 (straordinario autorizzato), se presenti, altrimenti con ferie, altrimenti con riduzione di ore pagate in busta paga. Non è consentito l'utilizzo di ore dal Monte Ore flessibilità per il recupero di giornate intere).

Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate o sanate il primo giorno utile e sono volte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro ordinario.

L'istituto della "BANCA DELLE ORE" non si applica in questo Ente.

Possono esseri individuati periodi di maggiore o minore concentrazione dell'orario di lavoro, c.d. PERIODO MULTIPERIODALE (art. 25 CCNL 21/05/2018), programmando, di anno in anno, e non può superare le 13 settimane, con un minimo di 30 ore settimanali e un max di 48 ore settimanali. Il recupero delle ore non effettuate nei periodi di minor carico di lavoro, si attua, mediante, concentrazione dell'orario di lavoro ordinario nelle settimane di maggior carico.



#### Art. 5 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del responsabile per la sicurezza e con il medico competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solamente il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il rappresentante per la sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovirischi.

#### Art. 6 - Conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

1. Preso atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.05.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al 21.05.2019, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca.
2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente si ha adottato dei criteri con la delibera G.M. n. 42 del 21.05.2019 che si allega al presente atto.

#### Art. 7 - Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5 e 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018 le risorse destinate all'erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono determinate per l'anno 2019 in un importo pari ad euro 33.992,08 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2018.
2. L'Ente fa rinvio all'art. 7 dei criteri adottati con la delibera G.M. n. 42 del 21.05.2019 che si allega al presente atto.
3. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui al precedente comma, in sede di prima applicazione, per l'anno 2019, è stata destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una somma pari al



20% delle risorse complessivamente destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di cui al comma 4 dell'art. 15 del CCNL 21.05.2018.

#### Art. 8 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come annualmente quantificato e destinato sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina contenuta nel contratto del 21.05.2015 e nel presente contratto.
2. La liquidazione di tutti gli istituti di carattere economico previsti dal presente contratto avverrà nell'anno successivo a quello di riferimento fatti salvi gli istituti per i quali specifiche norme di legge consentono la liquidazione nel corso dell'esercizio.

#### Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,50 – Euro 3,00 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
3. Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1 è dato un "peso" a seconda della gravosità dell'attività svolta per ciascuna delle fattispecie.
4. Per le attività esposte a rischi si dovrà far riferimento alla tabella allegata al presente contratto il cui importo massimo è pari ad € 1/giornaliero
5. Per le attività disagiate si dovrà far riferimento alla tipologia di attività secondo la seguente gradazione da € 1,00 ad € 1,50, come certificata dal responsabile del servizio con apposita determinazione:
  - a) nessuna condizione di disagio (peso causale 0) = € 0,00;
  - b) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività (peso causale 1) = € 1,00;
  - c) ampia flessibilità del modello organizzativo con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati per garantire il servizio anche in orari notturni (peso causale 2) = € 1,50;
6. Per le attività implicanti il maneggio di valori svolto esclusivamente nel caso di nomina ad agente contabile, si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate, determinato dividendo il totale annuale risultante dai conti resi ai sensi dell'art. 93 del Tuel per il numero di mesi di servizio prestato secondo la seguente gradazione:
  - a) fino a 500,00 euro (peso causale 0)
  - b) da 500,01 euro a fino a 2.000,00 euro (peso causale 1)
  - c) oltre 2.000,00 euro (peso causale 2)

7. Per determinare il valore dell'indennità si procede a moltiplicare l'importo dell'indennità corrispondente al valore del peso totale come determinato ai sensi dei commi precedente per il numero di giorni di servizio prestati dal dipendente nel corso dell'anno.
8. La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità:

| Peso causale | Fascia indennità |
|--------------|------------------|
| Lettera a)   | € 0,00           |
| Lettera b)   | € 1,00           |
| Lettera c)   | € 1,50           |

**Art. 10 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano responsabilità ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare della medesima responsabilità.
2. L'indennità è riconosciuta pertanto soltanto per le ulteriori responsabilità derivanti da:
  - a) attribuzione formale dell'incarico di sovrintendere il lavoro di tutti i dipendenti del servizio;
  - b) firma degli atti a valenza esterna su cui abbia avuto delega di firma;
3. L'indennità è destinata al personale delle categorie B, C e D ed è incompatibile con l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018.
4. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposita determinazione adottata dal responsabile del servizio evidenziando i requisiti di competenza e professionalità che rendono il soggetto scelto idoneo all'incarico da ricoprire.
5. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

|    |  |     |           |
|----|--|-----|-----------|
| 1) | Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti | max | 40 punti  |
| 2) | Complessità dell'attività  | max | 30 punti  |
| 3) | Responsabilità gestionale  | max | 30 punti  |
|    | Punteggio  | max | 100 punti |

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.

La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di



singoli progetti.

La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

6. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 30 punti complessivi su 100.
7. Gli importi massimi determinati per categoria sono:  
Categoria B € 800,00  
Categoria C € 900,00  
Categoria D € 1.000,00
8. Ai fini del calcolo delle indennità, Il valore della singola indennità è definito moltiplicando l'importo totale dei pesi all'importo massimo attribuibile per categoria.
9. Un'indennità di € 300,00 annui lordi può essere riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di titolare dell'Ufficio tributi.
10. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

#### Art. 11 - Indennità per il servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 può essere attribuita al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio in ambienti esterni.
2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno della sede dell'ente per la parte prevalente delle giornate di servizio.
3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in euro 1,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

#### Art. 12 - Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. Le parti danno atto che:
  - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o dalla posizione di accesso B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
    - i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
    - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
    - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;

- iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
  - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.05.2018;
  - c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
2. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di 24 mesi nella posizione economica acquisita alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio dei 24 mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
  3. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
    - a) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media del punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
    - b) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica;
    - c) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
  4. Qualora fossero stanziati risorse destinate alle progressioni nella categoria, il segretario comunale procede ad una verifica dei potenziali destinatari. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'ente con avvisi interni che assicurino adeguata conoscenza.
  5. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque delle risorse disponibili.
  6. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.
  7. Per il triennio considerato dal presente contratto le progressioni potranno essere attribuite ad una quota non superiore al 50% del personale dipendente.

Art. 13 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'articolo 2, comma 3, del decreto legislativo n. 165/2001 dispone che: *"L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3- quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali."* E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge confluiscono nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la

produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto che ne sono parte integrante.

2. I compensi previsti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici a favore del personale sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
3. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.05.2018, sono considerate economie di bilancio.

#### Art. 14 - Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance individuale rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.
2. A dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate (100%) per un numero massimo di 1, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente.
3. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite dei premi le risorse vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite sul quale calcolare la maggiorazione del premio individuale.
4. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata ad opera del segretario comunale in base ai seguenti criteri:
  - a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
  - b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
  - c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

#### Art. 15 - Disposizioni finali

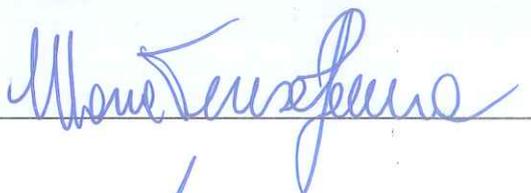
1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non



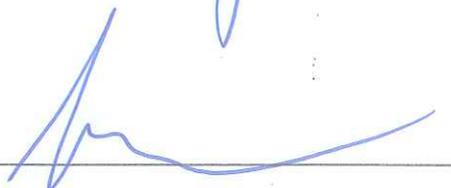
disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione di leggi o di contratti nazionali di lavoro.

Letto, firmato e sottoscritto

Presidente Dott. ssa Maria Teresa Sanna



CISL FP Salvatore Usai



R.S.U. Tiziana Carta

