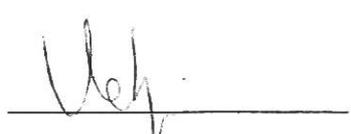


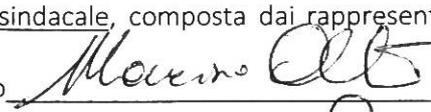
**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Mezzane di Sotto
per gli anni 2019-2021**

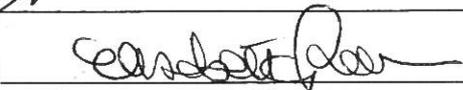
A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. (oppure trascorsi quindici giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'ipotesi di C.C.D.I.) ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n.20 del 14.03.2019, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

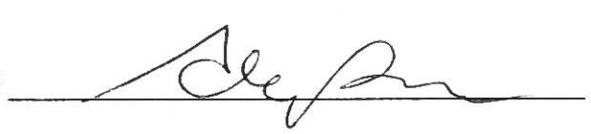
il giorno 20/05/2019 alle ore 18.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Dr. Emilio Scarpari 

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CISL Signor Maurizio Olivato 

Cgil Signora Elisabetta Rossoni 

dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, Signora Alice Rossi 

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Mezzane di Sotto.

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 Mezzane di Sotto e disciplina tutte 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, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 01.01.2019, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La sua durata è triennale salvo:
 - a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. Per quanto concerne l'istituto della produttività il termine per il pagamento sarà entro l'anno successivo l'anno di riferimento.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Mezzane di Sotto
per gli anni 2019-2021**

**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. Salva diversa vigente disposizione legislativa¹, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale nel vincolo massimo previsto dai vincoli di legge. Sono esclusi dal citato limite i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono 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 delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018.
5. 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.
6. 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.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. 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), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. 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, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal comma 7 del presente articolo.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Mezzane di Sotto
per gli anni 2019-2021**

**Art. 4
Disciplina del lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 1.671,23.
2. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. E' diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate (in caso di recupero spetta la maggiorazione prevista dall'art. 38 CCNL 2000 qualora sia stata attivata la banca delle ore) .
3. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
4. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

**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 condizioni di lavoro, 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 solo 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 nuovi rischi.

**Art. 6
Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa**

1. Ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI sono confermati sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca. Il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative, secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018, entrerà in vigore entro il 15.05.2019.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Mezzane di Sotto
per gli anni 2019-2021**

Art. 7

Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5, e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2019 in un importo pari ad Euro 42.000,00. corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2017.
2. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente comma, una somma pari al ... % (non inferiore al 15%) è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative, pari ad Euro

Art. 8

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

Art. 9

Indennità condizioni di lavoro.

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 70 bis, comma 3, lett. a) del CCNL 21.5.2018, sono definite nella misura di euro 1,50 al giorno per effettiva esposizione al rischio.
2. 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.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1. ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 10

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità

Si da atto che presso il Comune di Mezzane di Sotto l'orario di lavoro non si articola in turni.

Si da atto inoltre che presso il Comune di Mezzane, in considerazione del numero di personale dipendente non viene svolto il servizio di reperibilità.

Art. 12

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è definito nella misura di euro 2.300,00
2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Mezzane di Sotto
per gli anni 2019-2021**

delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.

3. 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	15 punti
2)	Complessità dell'attività	max	15 punti
3)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
	Punteggio	max	45 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.

4. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le schede di pesatura sono stabilite dal Segretario Generale, di concerto con i responsabili di settore. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.

5. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- somma a disposizione (A)
- somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 10 punti (B)
- punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10 (C)

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$A/B \cdot C$$

6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
7. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008 ed i permessi sindacali. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
9. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
10. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.
11. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo ... e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Mezzane di Sotto
per gli anni 2019-2021**

13. Non ricorrendo la fattispecie, non viene attribuito l'indennità di cui all'articolo 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.05.2018.

Art. 16

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Il finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2019, in applicazione dell'articolo 16, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è definito nella misura di euro 11.846,47;
2. Le parti danno atto che:
 - a. la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale 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 B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - ii. per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iii. 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 21.5.2018;
 - 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 e riconosciuta l'anzianità di servizio maturata presso altra amministrazione.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2019-2020-2021 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.
4. 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:

FATTORE	PESO
1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media del punteggio; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato).	70
2. Esperienza (un punto per ogni anno di permanenza nella posizione economica rivestita al 31 dicembre dell'anno precedente alla selezione, nella categoria professionale di appartenenza)	30

in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
in caso di ulteriore parità l'età anagrafica del dipendente.

In caso di mobilità al dipendente sarà riconosciuta la valutazione relativa alla media ponderata del triennio precedente con riparametrazione in caso di difformità dei punteggi.

Il personale che alla data del 01.01.2018 occupava l'ultimo livello di sviluppo orizzontale della rispettiva categoria previsto dal vigente CCNO B7, C5, D6) potrà accedere alle future selezioni;

5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti per essere ammessi alla selezione:

- Anzianità di servizio di 24 mesi quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura;
- Per il personale che ha avuto il riconoscimento della progressione economica orizzontale nella vigenza del presente CCDI, l'anzianità di cui al precedente punto è integrata di ulteriori 12 mesi.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Mezzane di Sotto
per gli anni 2019-2021**

- Il personale che alla data del 01.01.2019 occupava l'ultimo livello di sviluppo orizzontale della rispettiva categoria previsto dal previgente CCNL (B7,C5,D6) potrà accedere alla selezione dolo dall'anno 2020;
- 6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.
- 7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva nel citato triennio;
- 8. Il personale dipendente che nel triennio di valutazione ha avuto un provvedimento disciplinare superiore alla censura, rimane escluso dalla selezione per la PEO;
- 9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Le parti concordano di destinare la somma di euro 3.800,00.

Art. 17

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. il finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 67 comma 3 lettera c):

L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 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 vengano indicate 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.

Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti

- **€ 2.500,00**, risorse finalizzate ai compensi previsti dall'art. 59 del D. Lgs. n. 446/97, per le attività di controllo e recupero I.C.I.- IMU = 2% sul riscosso degli accertamenti IMU emessi nell'anno 2019 pagati entro i 60 giorni e non impugnati (sono risorse escluse dal limite del fondo);
- **€ 5.000,00**, (incentivi tecnici) risorse finalizzate ai compensi previsti dall'art. 113, del D. Lgs. n. 50/2016, escluse dal limite del Fondo risorse decentrate previsto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, come affermato dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie con propria pronuncia n. 6/2018/QMIG.

Art. 70 ter CCNL 21.05.2018 "Compensi Istat":

- **€ 1.000,00**, (Istat) risorse destinate ai rimborsi dell'Istat (sono risorse escluse dal limite del fondo);
2. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia al regolamento approvato in sede di approvazione del Contratto decentrato anno 2018.
 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 21.5.2018, sono considerate economie di bilancio.
 4. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art.3 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Mezzane di Sotto
per gli anni 2019-2021**

Art. 19

Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. Il finanziamento delle risorse destinate al finanziamento delle risorse variabili del fondo ex art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018 in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è definito in euro 3.450,77 (1.779,54+1671,23);
2. Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del responsabile del settore della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti, con la busta paga del mese successivo alla rendicontazione.

Art. 20

Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) risulta *pari ad € 8.091,89*.
2. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
3. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
4. Presso atto dei primi tre commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance:

RISORSE RESIDUE	DESTINAZIONE	Performance individuale	Performance collettiva
STABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	<u>30</u> INDIVIDUALE	<u>70</u> % COLLETTIVA
VARIABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	30% INDIVIDUALE	70% COLLETTIVA

5. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale il 30% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
6. Le risorse sono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.
7. Ad una *percentuale del 40% dei dipendenti in servizio*, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente per un importo complessivo pari a 115,14.

Esempio di calcolo

Risorse residue parte variabile 5000 + risorse residue di parte stabile 4000.

RISORSE RESIDUE	DESTINAZIONE	INDIVIDUALE	COLLETTIVA
STABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	1.317,88	3.405,78
VARIABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	601,16	1.402,70
TOTALE		1919,04	4.477,76

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Mezzane di Sotto
per gli anni 2019-2021**

*Va calcolato il valore medio pro capite rispetto al totale delle risorse destinate alla performance individuale 2700/n. dipendenti (30 dip.) = 90€
Alla quota pro capite di 90€ va aggiunta la quota suppletiva del 30 % = 27 €*

I 27€ rappresentano il differenziale di premio, che deve essere moltiplicato per la percentuale dei lavoratori a cui viene assegnato il premio maggiorato ai sensi dell'art. 69 CCNL 2016/2018. Considerato che il differenziale del premio individuale viene riconosciuto al 10% del personale (che corrisponde a n. 3 operatori) sarà necessario effettuare la seguente operazione

*27€*3 (dipendenti) = 81*

La quota di produttività individuale di 2700 € si decurta l'importo di € 81 quale compenso maggiorato ai sensi dell'art. 69 CCNL (2.700€ - 81 € = 2.619,00 €). Pertanto ai soli n. 3 dipendenti verrà distribuita la quota di € 81 quale differenziale del premio.

8. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'OIV o dal Nucleo di Valutazione. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP. L'erogazione della quota di produttività residua (individuale e collettiva) dovrà avvenire mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;
9. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
10. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di maggio dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

Art. 21

Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

Finalità del compenso	Risorse assegnate	percentuale
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 1.803,90	
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 4.277,77	
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	€ 115,14	
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 1.695,09	
Indennità di turno	€	
Indennità di reperibilità.	€	
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 792,00	
Indennità per specifiche responsabilità	€ 2.650,00	
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	€	
Indennità per il servizio esterno personale PL	€	
Indennità di funzione personale PL	€	
Risorse destinate ai messi notificatori	€	
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	€ 8.500,00	

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Mezzane di Sotto
per gli anni 2019-2021**

Progetti specifici finanziati	€	
Progetti per la Polizia Locale	E.	
TOTALE	€19.833,90	100 %

**Art. 22
Disposizione finale**

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 delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.