

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di BOSNASCO  
per gli anni 2019 – 2020 – 2021**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I giuridico 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 dell'apposita deliberazione 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 23 dicembre 2021 alle ore 11.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, dott. Umberto Fazio Mercadante.

e dai sigg: Manuela Giovanetti - componente

---

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

CSA PAVIA LODI Giuliana Scaglia

---

---

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona del sig. Claudio Rovati

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

## 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 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, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 3 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 3 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 momento della sottoscrizione, 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. 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

### Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## Art. 3

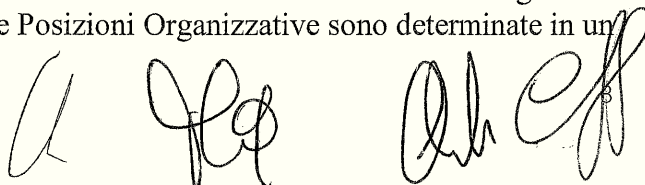
### Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
  - progressioni economiche nella categoria;
  - indennità di comparto;
  - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
  - indennità ex VIII livelli.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

## Art. 4

### Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione dell'art. 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 in un



importo pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione del fondo incentivante allegato al presente accordo.

2. Le parti danno atto dell'accordo in merito ai criteri per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative approvato mediante apposito regolamento dalla Giunta comunale
3. In caso di superamento del tetto di spesa previsto dall'art.23 del D.Lgs 75/2017 \*\* le indennità di posizione e dei risultato saranno riproporzionate sino al rispetto della norma.

---

\*\*L'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016

---

#### Art. 5

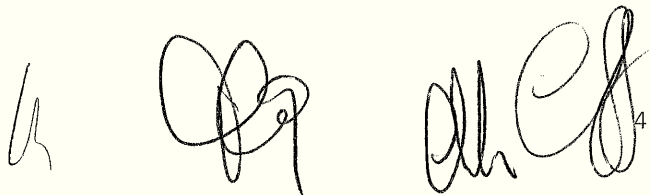
#### Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate per il salario accessorio, previsto all'art. 67 del CCNL 21.05.2018, sommate all'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative con l'eccezione delle risorse prevista ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), b), c), e), f), j) e k), del lo stesso CCNL rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato.
2. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono quanto previsto dai precedenti contratti;

#### Art. 6

#### Criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale

1. La **ripartizione** e l'**utilizzo del risorse decentrate** del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto:
  - a) alla garanzia dell'**efficienza** e della **produttività** dei **servizi** di competenza dell'amministrazione coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*;
  - b) alla valorizzazione delle **competenze professionali** del personale incentivando in modo particolare l'**impegno** e la **qualità della prestazione** lavorativa resa a favore dell'amministrazione.
2. La **quantificazione** delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, **parte stabile e parte variabile**, viene determinata **annualmente** dall'amministrazione. All'esito della quantificazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale il Responsabile del Servizio Personale provvede ad informare successivamente le OOSS e la RSU delle risorse disponibili per la destinazione alle finalità di cui al comma 4.
3. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sull'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività dell'anno, così come riportato nel prospetto di **quantificazione del fondo allegato A)** al presente accordo, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente nell'anno 2021.
4. I criteri per l'utilizzazione e la **destinazione delle risorse decentrate, come quantificate** ai sensi del comma 2, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigenti, previo accordo sulla decorrenza tra le parti stipulanti, nei termini di cui **all'allegato A)** al presente contratto decentrato di esso facente parte integrante e sostanziale (cfr. prospetto contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti).



**Art. 7**

**Valorizzazione dei progetti e/o obiettivi di performance individuale**

1. Per la **valorizzazione della performance individuale**, sulla base di quanto previsto nell'ambito del vigente **sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance** approvato da questa amministrazione:

a) Le risorse variabili dovranno essere destinate ed utilizzate **per l'applicazione delle indennità contrattuali, o incentivare** il conseguimento dei **risultati e/o ristrutturazione all'interno delle aree e/o servizi**, ed utilizzate per il **finanziamento e l'incentivazione di obiettivi del Piano delle Performance/Piano Dettagliato degli Obiettivi**, di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale ed organizzativa (**progetti/obiettivi di performance**);

2. **I piani e/o progetti di performance** di cui al presente articolo affinché possano ricevere il finanziamento da parte delle risorse decentrate di natura variabile di cui al comma 1 dovranno riguardare la realizzazione di progetti-obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative intese al conseguimento o al mantenimento del grado di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi erogati, con particolare attenzione a quelli rivolti all'utenza esterna per i servizi di line ed a quelli rivolti all'utenza interna per i servizi di staff.

**Art. 8**

**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** in applicazione dell'art.7 c. 4 lett. a) del CCNL 21.05.208.

2. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, saranno pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale.

3. Dall'anno 2021 si individuano i seguenti fattori rilevanti **di rischio e disagio**:

<b>Attività svolta</b>	<b>Importo giornaliero</b>	<b>N° addetti</b>
<i>Esposizione a situazioni di disagio connesse alla conduzione di automezzi con trasporto di minori con costanti spostamenti sul territorio e/o</i>	disagio 6 gg all'anno = €1 al di	1
<i>Impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni</i>		
<i>Esposizione a rischi di usura psico-fisica particolarmente intensa</i>		

che sono proprie degli autisti e/o degli operatori esterni.

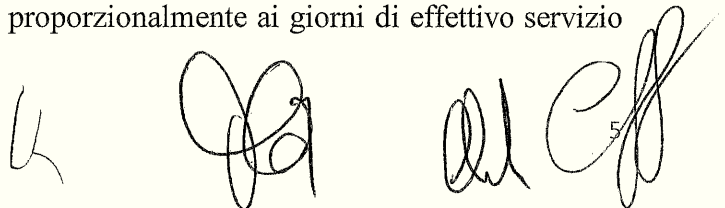
4. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui ai commi precedenti;

5. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività di rischio e/o disagiate.

6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente individuato, avviene **annualmente/mensilmente**, in una indennità giornaliera sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze

7. La liquidazione dell'indennità è effettuata **mensilmente/annualmente** a seguito di nota del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, come previsto dai precedenti commi.

8. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese/anno.





### Art. 9

#### Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno e reperibilità,

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge la propria attività lavorativa:
  - con turno, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 21.5.2018;
  - con reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018;
2. Le parti danno atto che non si intende attivare le indennità di questo istituto.

### Art. 10

#### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale;
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 delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
3. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono stati individuate le seguenti responsabilità:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Responsabilità per l'attività istruttoria e procedimentale relativamente al SUAP - Ufficio amministrativo - Cat. C	€. 1.500,00

4. Il conferimento della specifica responsabilità e la quantificazione del valore attribuito sulla base dei criteri sopra meglio definiti spetta a ciascun responsabile di servizio d'intesa con il Segretario Comunale nel rispetto delle somme messe a disposizione.
5. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti è annuale ed è prorogata automaticamente fatto salvo modifiche di attribuzioni di funzioni.
6. L'indennità è riproporzionata in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale ed è rapportata ai mesi dell'esercizio della responsabilità.
7. per quanto riguarda l'**indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro)** del CCNL 21.5.2018 si dà atto che è assorbita dalle altre indennità di responsabilità di valore maggiore
8. Al finanziamento dell'indennità per **specifiche responsabilità** è destinata una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale;

### Art. 11

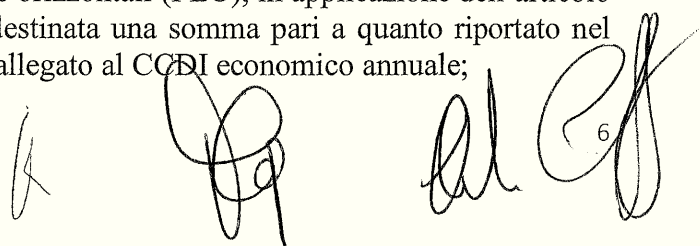
#### Indennità per il personale della Polizia Locale.

1. Le parti danno atto che vista l'esiguità delle risorse non si intende attivare gli istituti previsti dagli art. 56 bis e seg. del CCNL 21.5.2018 per l'agente di P.L. in quanto per lo stesso si prevede l'indennità di responsabilità per il servizio SUAP che non è cumulabile con altre indennità di responsabilità.

### Art. 12

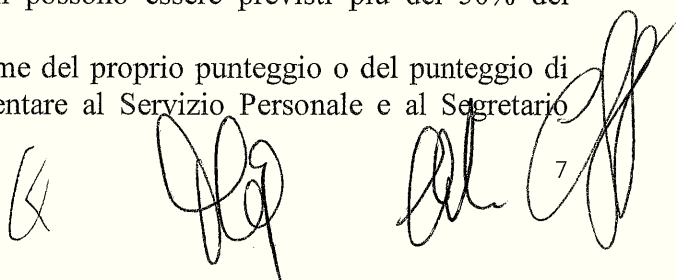
#### Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali (PEO), in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a circled number '6'.

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:
    - 1) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
    - 2) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
    - 3) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
    - 4) 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) ai sensi dell'art. 12, comma 8, del CCNL 21.5.2018 in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
  - d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2019-2021 tenuto conto che le risorse o il numero di personale destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto può essere ripartito tra le diverse categorie giuridiche e/o posizioni economiche in base alla scelta della delegazione trattante.
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:
- 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** a 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 prima applicazione, in caso di parità la priorità alla progressione sarà data ai dipendenti in posizione più alta.**
  - c) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
  - d) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità anagrafica.
  - e) In caso di dipendenti provenienti da altri enti verrà acquisita la scheda valutazione dell'ente di prima appartenenza sino ai tre anni precedenti.
5. 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 ventiquattro mesi** nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio **dei ventiquattro 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.
6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità quivi indicate, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili.
7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 60% del massimo ottenibile nel citato triennio.
8. In ogni anno per le progressioni orizzontali non possono essere previsti più del 50% dei dipendenti .
9. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario



7

comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

10. Le parti concordano di prevedere n.1 progressione orizzontale a decorrere dal 1.1.2022.
11. In sede di prima applicazione nell'impossibilità di calcolare la media delle ultime tre valutazioni si terrà conto solo dell'ultima valutazione effettuata, inoltre, in caso di parità di punteggio, si procederà dalla categoria più bassa che non ha mai effettuato progressioni.

#### **Art. 13**

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

1. Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una somma pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato agli accordi.

#### **Art. 14**

#### **Progetti finanziati dalla spesa variabile del fondo**

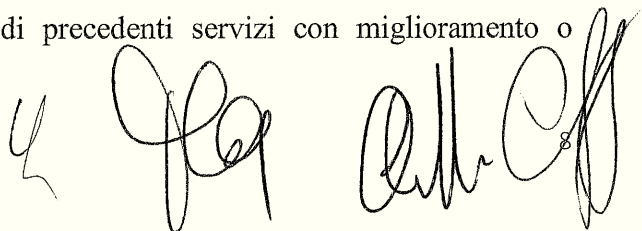
1. Il finanziamento delle risorse destinate alla spesa variabile del fondo ex art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018 in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo;
2. Con le risorse del precedente comma vengono finanziati i progetti riportati nel Piano Dettagliato degli Obiettivi /Piano delle Performance adottato da questo ente e il mantenimento di eventuali indennità già assegnate;
3. Le risorse assegnate al piano degli obiettivi verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica di Nucleo di Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi e della valutazione da parte del responsabile del AREA/SERVIZIO, o del NdV per quanto riguarda i Responsabili, dei comportamenti organizzativi come da schede di valutazione approvate dall'ente.

#### **Art. 15**

#### **Premi correlati alla performance\***

#### **Impiego delle risorse aggiuntive a seguito dell'attivazione di processi di razionalizzazione e/o riorganizzazione e per l'attivazione di nuovi servizi o loro mantenimento**

1. Annualmente, a seguito di verifica che sussista la relativa capacità di spesa in bilancio e che non si superi il tetto del fondo di cui all'art.23 del D.Lgs 75/2017 è possibile l'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'art. 67 c.4 (1,2% monte salari 1997) del CCNL 21.5.2018 al fine di finanziare le spese variabili del fondo.
2. L'incremento di cui al comma 1 non può giammai consolidarsi nel tempo ma necessita di verifica annuale.
3. Ai sensi dell'art.67.c.5 del CCNL 21.5.2018 per la destinazione o la conferma nel corso degli anni delle risorse aggiuntive per l'attivazione di nuovi servizi o finalizzate all'accrescimento dei servizi esistenti o al mantenimento degli stessi ai quali sia stato correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio, le parti danno atto che le suddette risorse dovranno essere destinate per corrispondere effettivamente:
  - alla incentivazione della performance individuale del personale direttamente interessato dall'ampliamento e/o riorganizzazione dei servizi;
  - a nuovi servizi o alla conferma dell'esistenza di precedenti servizi con miglioramento o l'implementazione di nuove attività.





- a processi di miglioramento/ampliamento dei servizi non generici ma oggettivamente riscontrabili;
  - a obiettivi di mantenimento di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente, fermo restando, in ogni caso, il rispetto delle condizioni normative previste, con particolare riferimento alla necessità che, anche per il perseguimento dell'obiettivo di mantenimento, continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impiego del personale dell'ente;
  - a finanziare le specifiche responsabilità attribuite ai dipendenti;
4. Gli incrementi al fondo collegati a detti istituti sono riportati nei prospetti annuali di quantificazione del fondo che sono allegati agli accordi annuali.

*\*Ai sensi dell'art.54 del d.lgs.n.150/2009 "Gli Enti Locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa del personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi(...)".*

## Art. 16

### Premi correlati alla performance

#### Criteri generali delle politiche di destinazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo del personale e per l'incentivazione di performance

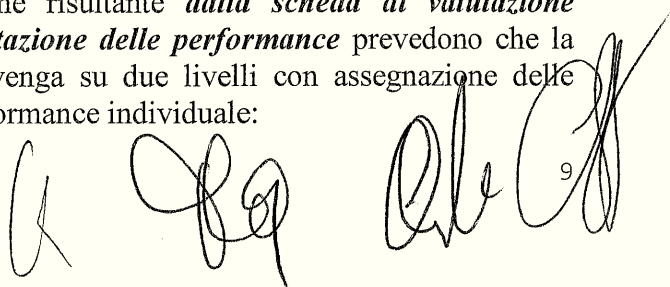
1. Le parti si danno reciprocamente atto che ogni decisione in tema di **destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione di performance del personale** dipendente deve trovare una diretta legittimazione nell'ambito di una diffusa pianificazione delle attività nelle Aree e nei Servizi in cui si articola la macrostruttura di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi **programmi, piani pluriennali, bilanci e PEG/PDO**. Per tale via, dunque, l'obiettivo è quello di tendere al continuo e costante miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi e, al contempo, alla valorizzazione dell'apporto offerto dal personale alla performance, misurato sulla base dei risultati conseguiti;

3. Di anno in anno i Responsabili di questa amministrazione per legittimare una corretta erogazione del trattamento economico accessorio di performance dovranno ipotizzare la predisposizione di **progetti di mantenimento, miglioramento o sviluppo dei servizi** al cui conseguimento ed accertamento condizionare la erogazione degli incentivi di performance, **nel rispetto delle condizioni di bilancio e dell'obbligo di contenimento della spesa per il personale.**<sup>6</sup>

4. Le parti conseguentemente si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante come risultante dalla applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, è orientato, nel limite delle risorse disponibili, al riconoscimento degli **apporti individuali e/o di gruppo in funzione del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di programmi di evoluzione, di recupero, di razionalizzazione e di miglioramento costituenti momenti di incremento della performance.**

5. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse per le politiche del personale avverrà annualmente, se possibile, secondo modalità tali da *assicurare*: a) *la rispondenza all'obiettivo da promuovere, anche attraverso le risorse stesse;* b) *il coinvolgimento di tutto il personale nei miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo dei risultati raggiunti dall'ente nella sua complessità (correlazione stretta tra performance organizzativa e performance individuale).*

6. Le parti nel rispetto delle prerogative dell'amministrazione in ambito di nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, come risultante **dalla scheda di valutazione individuale di cui al sistema di misurazione e valutazione delle performance** prevedono che la **gestione del salario variabile di performance** avvenga su due livelli con assegnazione delle seguenti percentuali del fondo salario variabile di performance individuale:





a) il 50% è destinato al raggiungimento degli obiettivi inerenti la performance di area individualizzati;

b) il restante 50% è destinato alla valutazione del comportamento organizzativo della prestazione, dell'apporto individuale e dei risultati ai fini del premio individuale di merito.

7. Per l'anno 2021 le parti concordano che la somma da destinare alla performance individuale, pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo allegato al presente accordo che destina la somma potenzialmente liquidabile, è finalizzato agli obiettivi meglio definiti nel Pano delle Performance/PDO ed è suddiviso sulla base delle schede di valutazione individuali.

#### Art. 17

#### Premi correlati alla performance individuale – Differenziazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art.69 del CCNL 21.05.2018\*, le parti concordano che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (almeno 60/100 come da "Sistema di misurazione e valutazione performance" dell'ente);

\*1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

2. Il 30% del valore medio viene calcolato suddividendo le risorse per la performance individuale per il numero complessivo dei dipendenti in servizio che concorrono agli obiettivi dell'ente 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.

3. Ad una percentuale del 1% dei dipendenti che concorrono alla remunerazione delle performance, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% come indicato al comma precedente per un importo pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione di fondo allegato al presente accordo.

4. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine della graduatoria stilata sulla base della valutazione riportata nella scheda individuale consegnata a tutti i dipendenti dell'Ente che partecipano alla performance individuale.

**2. Detta graduatoria è stilata in base ai seguenti criteri:**

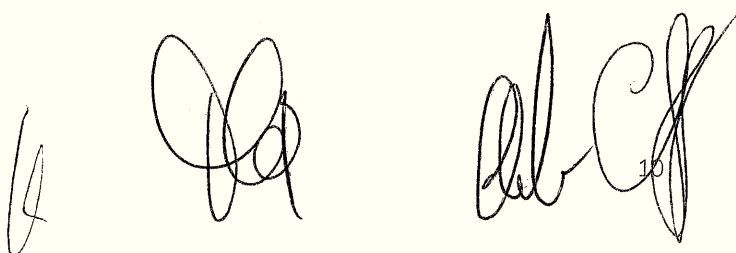
**a) valutazione della performance individuale data dalla scheda di valutazione individuale per l'anno di riferimento;**

**b) in caso di parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente i cui obiettivi hanno un peso maggiore degli altri.**

**c) Il peso maggiore è dato dalla quota più elevata prevista dalla ripartizione del fondo come riportato nel prospetto allegato;**

**d) in caso di ulteriore parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente con più anni di anzianità di servizio.**

6. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile dell'AREA/SERVIZIO in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel PdP/PDO.



**Art. 18**  
**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.
3. Per quanto non previsto dal presente CCDI restano valide le disposizioni degli accordi precedenti per quanto compatibili.
4. Per quanto riguarda le relazioni sindacali si rimanda a quanto disciplinato dal CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018.

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

*Stefano Guarnieri*

---

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**  
**Per la R.S.U.**

*Barbara*

---

**I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:**

*ESA PAVIA LODI Giuliana Segale*

---

---

COMUNE DI BOSNASCO

TABELLA RIPILOGATIVA PREVISIONE SUDDIVISIONE FONDO 2021

Nominativo	Cat.	Resp. con arretrati dal 2017	Condizioni lavoro	Incentivi per legge: progettazione	Performance da suddividere	Performance 30% media pro capite x 1 dipendente	TOTALE SPESA VARIABILE	Economie x 2022	Posizione economica	Indennità di comparto	TOTALE SPESA FISSA	Totale
Molinaroli - PO Finanza CESSAZIONE 1.1.1.16	D4				€ -		€ -				€ -	€ -
Giovanetti Manuela: assunzione 06/03/2017 PO Finanza	D1				€ -		€ -			€ 563,40	€ 563,40	€ 563,40
Bisi Maurizio: ex. Art. 110 PT 18h	D1			€ -			€ -		€ -	€ 281,70	€ 281,70	€ 281,70
Rovati Claudio agente P.L. - DEMO	C3	€ 3.427,44 *		€ -	€ 950,00		€ 4.377,44		€ 1.154,56	€ 497,57	€ 1.652,13	€ 6.029,57
Manzetta Franco CESSAZIONE 1.5.17	C2				€ -		€ -				€ -	€ -
Tambasco Daniela assunzione 11/01/2018 - FINANZA TRIBUTI PROT. DEMO	B3/7				€ 430,06		€ 430,06		€ 1.868,14	€ 415,22	€ 2.283,36	€ 2.713,42
Fanoletti Angelo : assunzione 8/5/17 OPERAIO AUTISTA SCUOL	B3		€ 250,00 *	€ -	€ 200,00		€ 450,00				€ 426,96	€ 876,96
Chiapponi Renato CESSAZIONE 1.8.16	B1/2				€ -		€ -				€ -	€ -
<b>TOTALI</b>		€ 3.427,44	€ 250,00	€ -	€ 1.580,06	€ 175,56	€ 5.257,50	€ 0,00	€ 3.022,71	€ 2.184,85	€ 5.207,55	€ 10.640,61
<b>QUANTIFICAZIONE FONDO ANNO 2021</b>												
<b>PARTI FISSA:</b>												
Risorsa anno 2004 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità												
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001												
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001												
Ccnl 22/01/04 art.32, c.7 = 0,20% monte salari 2001												
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003												
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005												
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18 - IMP. INTERO ANNO												
Incremento CCNL 31.07.09 - Riquantificazione posizioni economiche												
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) - dichiarazione congiunta n. 5: <b>fuori limite</b> gli incrementi derivanti da CCNL 16-18												
EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015; N.4 DIP. A VALERE DAL 2019 (ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18) dis. congiunta n. 5: <b>fuori limite</b>												
<b>TOT. PARTE FISSA</b>												
<b>PARTI VARIABILE:</b>												
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18) <b>FUORI LIMITE</b>												
€ 1.927,44 x spec. resp. dal 2017 al 2020												

\* (1500,00 + 481,86) → 1981,86  
 (144585) → operazioni dal 31/12/20

*[Handwritten signatures and initials]*