



## COMUNE DI PIERANICA PROVINCIA DI CREMONA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)  
PARTE ECONOMICA ANNO 2024**

In data **20 DICEMBRE 2024** alle ore **09:30** presso la residenza municipale del Comune di Pieranica avuto luogo l'incontro tra:

**la delegazione di parte datoriale così composta:**

Presidente	Segretario Comunale Dott.ssa Monica Marzano	P in video [ X ] A [ ]
------------	--	------------------------

**la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	P [ ] A [ X ]
OO.SS. Territoriale	CISL FP	P [ ] A [ X ]
OO.SS. Territoriale	UIL FP	P [ ] A [ X ]
OO.SS. Territoriale	CSA RAL	P [ ] A [ X ]
R.S.U. Aziendale		

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) per la parte economica ANNO 2024:

<p><b>Per la delegazione di parte datoriale:</b> Presidente: Dott.ssa Monica Marzano</p>	<p><b>Per la delegazione sindacale:</b></p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">OO.SS. CGIL – FP</td> <td style="border-top: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; padding: 2px;">ASSENTE</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">OO.SS. CISL – FP</td> <td style="border-top: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; padding: 2px;">ASSENTE</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">OO.SS. UIL – FP</td> <td style="border-top: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; padding: 2px;">ASSENTE</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">OO.SS. CSA RAL</td> <td style="border-top: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; padding: 2px;">ASSENTE</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">R.S.U. Aziendale</td> <td style="border-top: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; padding: 2px;">ASSENTE</td> </tr> </table>	OO.SS. CGIL – FP	ASSENTE	OO.SS. CISL – FP	ASSENTE	OO.SS. UIL – FP	ASSENTE	OO.SS. CSA RAL	ASSENTE	R.S.U. Aziendale	ASSENTE
OO.SS. CGIL – FP	ASSENTE										
OO.SS. CISL – FP	ASSENTE										
OO.SS. UIL – FP	ASSENTE										
OO.SS. CSA RAL	ASSENTE										
R.S.U. Aziendale	ASSENTE										



# COMUNE DI PIERANICA

## PROVINCIA DI CREMONA

### TITOLO I

#### TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

#### CAPO I

##### Risorse e Premialità

#### ART. 1

##### **Ammontare del fondo di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022**

Si dà atto che il sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali per il personale non dirigente del Comparto Regioni e Autonomie Locali, disciplinato da specifiche disposizioni dettate dal D.Lgs 165/2001, come integrato e sostituito dal D.Lgs 150/2009 e dai contratti collettivi di comparto, prevede un modello di contrattazione per il pubblico impiego articolato su due livelli e più precisamente:

- contrattazione nazionale triennale di tipo normativo ed economico
- contrattazione decentrata integrativa triennale di tipo normativo e annuale di tipo economico

Si dà altresì atto che il Revisore dei Conti con **verbale n. 9 del 06.11.2024** ha certificato la correttezza dell'ammontare del fondo risorse stabili e variabili, destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, costituito con determinazione area finanziaria **n. 150 del 06.11.2024** sulla base degli indirizzi forniti dall'Amministrazione comunale con Delibera di Giunta **n.46 del 06.11.2024**;

A seguito delle verifiche operate:

- convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo, risorse stabili e variabili, destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività:
  - Le risorse stabili ammontano ad **€ 9.955,39**;
  - Le risorse variabili ammontano ad **€ 4.096,98**;
- danno atto che le risorse per remunerare le prestazioni straordinarie ammontano in **€ 3.827,93**;

2. Le risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività **2024**, ai sensi:

- dell'art. 79, comma 6 del CCNL del 16.11.2022 che recita *“la quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge”*;



# COMUNE DI PIERANICA

## PROVINCIA DI CREMONA

- dell'art. 33, comma 2 del decreto legge n. 34/2019 che recita "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018";

sono così determinate:

1. Le risorse decentrate **stabili** per l'anno 2024, in considerazione delle previsioni del CCNL personale del Comparto Funzioni Locali 16.11.2022, ammontano ad € **9.955,39** al netto della decurtazione operata ex art. 23, c. 2, D.Lgs. 75/2017, come di seguito evidenziato:

<b>RIFERIMENTO CONTRATTUALE CCNL 16/11/2022</b>	<b>RISORSE STABILI 2024</b>	<b>IMPORTI</b>
<b>Art. 79 c. 1</b>	risorse art. 67 c.1 e 2 , CCNL 2016/2018	9.148,22
	<b>TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO 2017</b>	<b>9.148,22</b>
	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (art. 67, c. 2, CCNL 2016-2018)	0,00
	INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE – ART. 79 COMMA 1 LETT. C) NUOVE ASSUNZIONI ART. 33 D.L. n. 34/2018	0,00
	<b>TOTALE RISORSE STABILI INCLUSE NEL LIMITE ART. 23, C.2 DLGS 75/2017</b>	<b>9.148,22</b>
	incremento € 83,20 per dipendente in servizio al 31/12/2015	249,60
	Incremento € 84,50 per dipendente al 31/12/2018, a valere dal 2021	253,50
	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO (art. 67 c. 2 lett. B CCNL 2016/2018)	133,77
	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO (art. 79 c. 1 lett. b)	170,30
	Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 – <b>dal 1.4.2023</b>	0,00
	TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE NEL LIMITE ART. 23, C.2 DLGS 75/2017	807,17
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>9.955,39</b>
	DECURTAZIONE FONDO RISORSE STABILI	1.365,94
	<b>TOTALE FONDO DECURTATO RISORSE STABILI</b>	<b>8.589,45</b>



## COMUNE DI PIERANICA

### PROVINCIA DI CREMONA

2. Le risorse variabili anno 2024, sulla base di quanto previsto dalla delibera di **Giunta n. 46 del 06.11.2024** richiamata in premessa – al netto della decurtazione operata ex art. 23, c. 2, D.Lgs. 75/2017, ammontano a:

<b>RIFERIMENTO CONTRATTUALE CCNL 16/11/2022</b>	<b>RISORSE VARIABILI 2024</b>	<b>IMPORTI</b>
	Art. 79 c. 2, lett. c): scelte organizzative gestionali e di politica retributiva (obiettivi anche di mantenimento nel piano performance)	852,98
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI INCLUSE NEL LIMITE ART. 23, C.2 DLGS 75/2017</b>	<b>852,98</b>
	Specifiche disposizioni di legge (Avvocatura, sentenze favorevoli, ISTAT) art. 67 co. 3 lett. C) – CCNL 2016-2018 Incentivi Entrate	0,00
<b>Art. 79 c. 2 c. 3 c.5</b>	Art. 79, c. 3 - 0,22% del monte salari anno 2018 – quota fondo – art. 79 comma 3 e 5 CCNL 2019/2021.	200,40
	Art. 79, c. 2, lett. d) - economie fondo straordinario anno precedente	1.121,80
	Art. 79, c. 1 – lett) b) e c. 3 CCNL 2019/2021 - economie di fondo anno precedente	1.921,80
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23, C.2 DLGS 75/2017</b>	<b>3.244,00</b>
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>4.096,98</b>
	DECURTAZIONE FONDO RISORSE VARIABILE	562,13
	<b>TOTALE FONDO DECURTATO RISORSE VARIABILI</b>	<b>3.534,85</b>



## **COMUNE DI PIERANICA**

### **PROVINCIA DI CREMONA**

#### **ART. 2**

##### **Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto**

1. Ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL del 16.11.2022, gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel fondo risorse decentrate, al netto delle **quote dell'indennità di comparto** di cui all'art. 33, comma 4, del CCNL del 22.01.2004;
2. Per l'anno **2024**, l'ammontare annuo delle indennità di comparto è pari a **€ 1.182,45**

#### **ART. 3**

##### **Ulteriore depurazione del fondo dalle risorse destinate alle progressioni orizzontali**

1. Ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL del 16.11.2022, gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel fondo risorse decentrate, al netto delle **risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti**;
2. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del precedente art. 1 è pertanto depurata da **€ 0,00** per progressioni infra-categoriali;

Il totale del fondo delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività a seguito delle decurtazioni obbligatorie degli art. 2 e 3 ammonta:

- **Risorse stabili: € 8.589,45;**
- **Risorse variabili: € 3.534,85.**

#### **ART. 4**

##### **Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per il 2024**

1. Per l'anno 2024, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione **GC n. 46 del 06.11.2024** le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa quantificate in **€ 6.912,04** le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022,



# COMUNE DI PIERANICA

## PROVINCIA DI CREMONA

nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022 sono ripartite come di seguito specificato:

(come da allegato prospetto)

Finalità del compenso		Risorse assegnate
Indennità condizioni di lavoro (rischio e maneggio valori)		849,00
Compenso per specifiche responsabilità		500,00
Risorse previste da disposizioni di legge – incentivi a personale addetto ufficio tributi (art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018)		-
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT		0,00
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018) e dall'art. 45 del D. Lgs. 36/2023		-
Incremento della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, in misura non superiore al 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016 per incentivi al personale impiegato in procedimenti relativi al PNRR		-
Risorse destinate alla progressione economica all'interno dell'area degli Istruttori		0,00
Risorse destinate alla progressione economica all'interno dell'area degli Operatori Esperti		0,00
premi correlati alla performance organizzativa	3.894,13	5.563,04
premi correlati alla performance individuale	1.668,91	
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi		
<b>TOTALE</b>		<b>€ 6.912,04</b>



## **COMUNE DI PIERANICA**

### **PROVINCIA DI CREMONA**

#### **Art. 5**

#### **Indennità ex art. 84**

L'**indennità disciplinata dall'art. 84, comma 1**, del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale dipendente.

L'erogazione dell'indennità di cui sopra è limitata a specifiche e complesse responsabilità, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili a quelle afferenti le categorie superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.lgs 165/2001.

La dicitura "specifiche responsabilità" non coincide con quella di "responsabilità del procedimento" che per i dipendenti di cat. C e D è da considerarsi strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale vale a dire costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità e l'importo del compenso, nel limite della cifra massima di € 3.000,00 erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, sono adottati da ciascun responsabile di servizio, di concerto con il Segretario comunale.

Un'indennità di importo massimo non superiore a €3.000,00 annui lordi, sarà riconosciuta al lavoratore, per compensare, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c.1, le seguenti specifiche responsabilità, senza alcun bisogno di pesatura di cui al comma 2:

- a) le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

#### **INDICAZIONE DIPENDENTI ASSEGNATARI DI INDENNITÀ NEL 2024**

<b>Indennità condizione lavoro: art. 84-bis, comma 1, CCNL 16.11.22, art. 70-bis, comma 1, lett. c CCNL 21.05.2018: attività esposte a rischi</b>	<b>Indennità giornaliera spettante per n. gg di servizio effettivamente resi</b>
---	--



## COMUNE DI PIERANICA

### PROVINCIA DI CREMONA

Conduzione scuolabus	€ 1,00/gg (n. 1 dipendente)
----------------------	-----------------------------

<b>Indennità condizione lavoro: art. 84-bis, comma 1, CCNL 16.11.2022, art. 70-bis, comma 1, lett. c CCNL 21.05.2018):</b> <b>maneggio di valori riconosciuta al personale dipendente (n. 2 dipendenti)</b>	
<b>valore medio mensile degli importi gestiti</b>	<b>Indennità giornaliera spettante per n. gg. annuali effettivamente lavorati</b>
Fino € 1.000,00	€ 1,00/gg
€ 1.001,00 - € 3.000,00	€ 1,50/gg
Oltre €. 3.001,00	€ 2,00/gg

Le indennità condizioni di lavoro, per l'anno 2024, sono attribuite per l'importo giornaliero lordo ai dipendenti come di seguito riportato:

Area	Indennità	n. addetti	Importo giornaliero	Attività	Giorni lavorativi annui stimati	Valore presunto
B	Indennità di rischio	1	€ 1,00	Autista scuolabus	283	€ 283,00
C	Agente contabile	1	€ 1,00	Anagrafe	283	€ 283,00
C	Agente contabile	1	€ 1,00	Economo	283	€ 283,00
TOTALE						€ 849,00

L'importo dell'indennità è stabilito tenendo conto di fattori di valutazione quali il grado di complessità delle funzioni e di responsabilità gestionale derivanti dalle stesse, nonché l'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

Grado elevato: punti 5

Grado medio: punti 3

Grado basso: punti 1

I fattori di valutazione sopra citati sono esattamente declinati nella seguente tabella:



## COMUNE DI PIERANICA

### PROVINCIA DI CREMONA

N	PARAMETRO
1	Grado di competenza specialistico/ professionale richiesto rispetto alle funzioni da svolgere
2	Responsabilità nella gestione delle relazioni interne ed esterne
	a) con i superiori / amministratori/ colleghi / collaboratori
	b) con la cittadinanza/ organi istituzionali esterni/ enti pubblici ecc
3	Coordinamento di risorse umane
4	Collaborazione nella gestione risorse finanziarie e/o strumentali
5	Svolgimento in autonomia dei processi lavorativi
6	Svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati
7	Necessità di frequente adattamento alle dinamiche interne ed esterne

Il compenso è stabilito secondo le seguenti fasce:

Punteggio	Importo del compenso
Da 9 a 15	€ 350,00
Da 16 a 20	€ 500,00
Da 21 a 25	€ 750,00
Da 26 a 30	€ 1.000,00
Da 31 a 35	€ 1.250,00

Il compenso, come sopra determinato, viene riparametrato in base alla categoria giuridica di appartenenza del dipendente, secondo i seguenti coefficienti:

Cat D: coefficiente = 1

Cat C : coefficiente = 0.90

Cat B : coefficiente = 0.70

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.



# COMUNE DI PIERANICA

## PROVINCIA DI CREMONA

Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale.

L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

**Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 co. 1 CCNL 16.11.2022, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 3.000 euro) è destinata la somma pari ad euro 500,00.**

### ART. 6

#### ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - a. incentivi funzioni tecniche (art. 45, D.lgs. 36/2023);
  - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
  - c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
  - d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
  - e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
  - f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Dirigente/il Segretario comunale.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
  - a. proventi da sponsorizzazioni;
  - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per



# COMUNE DI PIERANICA

## PROVINCIA DI CREMONA

cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del 24 g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva; Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

**7. Per l'anno 2024, le risorse destinate al finanziamento dei compensi ISTAT si quantificano nell'importo presunto di € 0,00.**

### Art. 7

#### **Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

(art. 7 c. 4 lett. b CCNL 16 novembre 2022)

1. Le risorse destinate ad incentivare la performance individuale ed organizzativa sono correlate al merito ed all'impegno di gruppo e/o individuale e corrisposte in modo selettivo e secondo i risultati in termini di obiettivi raggiunti così come indicati all'interno del PIAO.
2. Almeno il 30% delle risorse variabili, come calcolate ai sensi dell'art. 80 c. 3 del CCNL, vanno destinate alla performance individuale. Eventuali risorse di parte stabile residue, non utilizzate per altri istituti, concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le risorse vengono ripartite tra tutti i dipendenti a tempo indeterminato, in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e di coloro che non hanno raggiunto il punteggio minimo indicato negli artt. 6 e 7.
4. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.
5. Si prende atto delle seguenti percentuali di ripartizione delle risorse destinate alla performance:
  - a) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: 70%
  - b) PERFORMANCE INDIVIDUALE: 30%

### Art. 8

#### **Premio correlato alla performance organizzativa**

(art. 7 comma 4, lett. b) CCNL)

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).



# COMUNE DI PIERANICA

## PROVINCIA DI CREMONA

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

4. Il premio verrà erogato **solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale risulterà almeno pari al 70%**. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:

- al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 90%;
- in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60%.

### Art. 9

#### Premio correlato alla performance individuale

(art. 7 comma 4, lett. b) CCNL)

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione.

3. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

4. Il fondo destinato alla performance individuale viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \sum p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. La performance individuale verrà erogata **solo se la valutazione risulterà almeno pari al 70%**.

6. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.



# COMUNE DI PIERANICA

## PROVINCIA DI CREMONA

7. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

### Art. 10

#### Differenziazione del premio individuale ex art. 81 C.C.N.L.

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. 80, comma 2, lettera b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La misura di detta maggiorazione sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del precedente comma.

### Art. 10

#### Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Pieranica, lì 20/12/2024

<b>Per la delegazione di parte datoriale:</b> Presidente: Dott.ssa Monica Marzano 	<b>Per la delegazione sindacale:</b> OO.SS. CGIL – FP ASSENTE
	OO.SS. CISL – FP ASSENTE
	OO.SS. UIL – FP ASSENTE
	OO.SS. CSA RAL ASSENTE
	R.S.U. Aziendale ASSENTE