



COMUNE DI CALANGIANUS
Provincia di Sassari

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA
TRIENNIO 2023 / 2025**

Stralcio criteri distribuzione premi

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI

CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 5

Criteri per l'attribuzione dei premi destinati all'organizzazione ed alle *performance*

(art. 7, comma 4, CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti concordano che una percentuale significativa (*) del fondo di cui all'art. 80, commi 2 e 3, sia destinata ad incentivare le performance individuale ed organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione ed all'erogazione dei servizi.

(*) La percentuale sarà definita in sede di atto di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

L'articolo prevede che ai dipendenti che, relativamente alla performance individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, definita in sede di contrattazione integrativa in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. E' rimessa alla contrattazione integrativa definire preventivamente una quota limitata di personale cui attribuire detta maggiorazione.

1. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza come segue:
 - Personale di categoria operatori - operatori esperti: 33,3% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
 - Personale di categoria istruttori: 33,3% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
 - Personale di categoria funzionari – elevate qualificazioni: 33,3% del valore

medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;

2. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita al 15% del personale interessato dai processi di valutazione, con la seguente distinzione:

- personale di categoria operatori - operatori esperti: 5% del punto precedente;
- personale di categoria istruttori: 5% del punto precedente;
- personale di categoria funzionari – elevate qualificazioni: 5% del punto precedente.

(eventuale) 3 La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dello stesso raggiunga risultati superiori al 4,5.

N. B. Una soluzione alternativa consiste nell'individuazione di un apposito importo per la maggiorazione, da accantonare rispetto al monte complessivo del premio individuale e da destinare alla quota limitata di beneficiari in base alle percentuali determinate ai sensi del secondo comma dell'art. 81.

Titolo IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 21

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse (performance individuali).

In relazione a quanto stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL 2019-2021, la percentuale di cui al presente comma 1 non può essere inferiore al 15%.

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di Elevata Qualificazione quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione delle performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.