

**COMUNE DI MUSEI**  
*Provincia del Sud Sardegna*

**CCDI**  
*ART. 8 COMMA 1 CCNL 21.05.2018*

**ACCORDO NORMATIVO - ECONOMICO ANNUALITA' 2022**

**ACCORDO NORMATIVO - ANNUALITA' 2022**  
Art. 8 COMMA 1 del CCNL 21/05/2018

In data 29/12/2022 alle ore 15:30 presso la residenza municipale del Comune di Musei ha avuto luogo l'incontro tra:

**- la Delegazione di parte pubblica:**

Presidente – Dott.ssa Ilaria Zanda – Segretario Comunale P [ × ] A [ ]  
Componente – Dott.ssa Chiara Silanus – Responsabile del Settore P [ × ] A [ ]

**- la Delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP – \_\_\_\_\_ P [ ] A [ × ]  
OO.SS. Territoriale UIL FPL – \_\_\_\_\_ P [ ] A [ × ]  
OO.SS. Territoriale CISL FP – \_\_\_\_\_ P [ ] A [ × ]  
OO.SS. Territoriale CSA – Fabrizio Lecca (presente in videoconferenza) P [ × ] A [ ]

R.S.U. \_\_\_\_\_ P [ ] A [ × ]

**PREMESSO CHE:**

- A norma dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21/05/2018, i contrattivi integrativi hanno durata triennale e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi;
- È stato definitivamente stipulato il CCNL 2019/2021, che all'articolo 80, comma 4, dispone che la decorrenza della nuova disciplina di utilizzo delle risorse decentrate è fissata dall'anno 2023;
- Le Parti provvederanno, non appena possibile e previa quantificazione del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2023 da parte dell'Amministrazione comunale, all'apertura delle trattative per la stipula del CCI 2023/2025, che sarà definito alla luce delle novità introdotte dal CCNL 2019/2021 sopra richiamato;

**DATO ATTO CHE:**

- con Determinazione del Responsabile del Settore Finanziario n. 42 del 06.12.2022 è stato costituito il fondo per le risorse decentrate;
- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 78 del 13/12/2022 è stata costituita la Delegazione trattante di parte pubblica;
- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 79 sono stati dati gli indirizzi alla Delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa 2022;
- in data 21.12.2022 è stata sottoscritta, dalla Delegazione trattante di parte pubblica e dalla Delegazione trattante di parte sindacale, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa – economica 2022;
- con Verbale n. 14 del 24.12.2022, l'Organo di Revisione ha rilasciato parere favorevole sull'ipotesi di accordo per l'annualità 2022, attestando la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;
- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 82 del 28/12/2022 il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica è stato autorizzato alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo parte normativa – economica per l'anno 2022;

Tutto ciò premesso e considerato,

## LE PARTI STABILISCONO

al termine della riunione, di sottoscrivere il presente accordo normativo – annualità 2022 del personale dipendente del Comune di Musei.

**Per la delegazione di parte pubblica**

Il Presidente

---

**Per la delegazione sindacale**

OO.SS. Territoriale CGIL FP

---

OO.SS. Territoriale UIL FPL

---

OO.SS. Territoriale CISL FP

---

OO.SS. Territoriale CSA

---

R.S.U.

---

## **Disposizioni generali**

### ***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 Musei 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 si applica, altresì, ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. La sua durata è triennale salvo:
  - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
5. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
6. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di luglio dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse come previste dal presente CCDI.

### ***Art. 2***

#### **Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.**

1. La presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritta dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale sia firmato:
  - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
  - c) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.

### ***Art. 3***

#### **Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Le parti danno atto che:

“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
2. 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 la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

## **Le risorse decentrate**

### **Art. 4**

#### **Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni orizzontali di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018**

Le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico della componente stabile del fondo risorse decentrate.

### **Art. 5**

#### **Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto**

Le risorse economiche destinate al finanziamento dell'indennità di comparto sono interamente a carico della componente stabile del fondo risorse decentrate di cui all'art. 33 del CCNL 2004.

### **Art. 6**

#### **Criteri per la destinazione delle risorse decentrate**

L'Ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi. Ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale specifica e nettamente diversa.

Le decisioni dei Responsabili di Settore, nella gestione delle risorse e dei benefici previsti nei contratti collettivi, devono ispirarsi ai principi di correttezza, di buona fede e di ragionevolezza.

Alla performance individuale, è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Per quota prevalente si intende l'ammontare delle risorse decentrate disponibili dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali già in godimento e dell'indennità di comparto. L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione delle performance.

Il parametro di riferimento è l'effettivo conseguimento dei risultati.

I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime dell'orario adottato.

I trattamenti accessori si distinguono in:

- a) Compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono cumulabili solo nelle ipotesi in cui si hanno certe le finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
- b) Compensi incentivanti e premianti che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti.

## **Il trattamento accessorio**

### **Art. 7**

#### **Indennità per particolari responsabilità - Art. 70 Quinquies, comma 2 CCNL 2016-2018**

L'indennità di cui alla lettera i) - art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 350,00 annui lordi):

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe;
- b) può compensare le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- c) può compensare le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto e decorre dal momento della sua approvazione.

**Art. 8**

**Indennità per specifiche responsabilità – Art. 70 quinquies, comma 1 CCNL 21.05.2018**

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 (indennità di funzione). Le indennità sono determinate nella misura massima di € 3.000,00 annuali.

Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.

Nei limiti del fondo per le risorse decentrate la Giunta assegna ai Responsabili di servizio, sulla base della complessità e articolazione delle funzioni di rispettiva competenza, le risorse necessarie all'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità. Gli affidamenti di incarico di cui al presente articolo hanno come presupposto una puntuale analisi valutativa dell'assetto organizzativo dell'Area/Settore operata dai Responsabili da formalizzare tramite determinazione dalla quale risultino individuate le responsabilità dei propri uffici e servizi da attribuire al personale opportunamente individuato.

La pesatura delle responsabilità da assegnare viene effettuata sulla base delle seguenti tipologie in relazione alla categoria di appartenenza come da tabella sotto riportata.

RESPONSABILITA' DI STRUTTURA	Max Punti 15
1) Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
3) Livello di responsabilità di istruttoria	Punti da 1 a 5
RESPONSABILITA' GESTIONALE	Max Punti 15
1) Responsabilità dei procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 5
RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	Max Punti 15
1) Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto nelle decisioni	Punti da 1 a 5

**MISURA DELL'INDENNITA'**

Da 41 a 45 € 1.500

Da 36 a 40 € 1.000

Da 20 a 35 € 500

L'indennità per specifiche responsabilità è revocabile in ogni tempo per ragioni organizzative, per valutazione negativa resa in sede di valutazione annuale del dipendente. Nessuna pesatura può essere attribuita a tipologie di attività altrimenti compensate per contratto collettivo.

**Art. 9**  
**Indennità condizioni di lavoro**

1. L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

L'indennità di maneggio valori è corrisposta al personale adibito in via continuativa a quei servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

Le parti concordano la determinazione dell'indennità giornaliera implicante:

- Lo svolgimento delle funzioni di agente contabile: il maneggio valori in € 1,55, da corrispondere per ogni giornata di effettivo maneggio in favore del personale individuato con atto formale dell'Ente;
- l'esposizione a disagio in € 1,00 da corrispondere per ogni giornata di effettiva esposizione al disagio in favore del personale individuato con atto formale dell'Ente;
- l'esposizione a disagio in € 1,00 da corrispondere per ogni giornata di effettiva esposizione al disagio in favore del personale individuato con atto formale dell'Ente;

L'indennità compete solo per i giorni in cui il dipendente ha svolto l'effettiva attività e solo dal momento dell'individuazione da parte del Responsabile con opportuno provvedimento.

**Art. 10**  
**Trattamento per attività prestata in giorno festivo - Art. 24 CCNL 14.09.2000**

L'art. 24 del CCNL del 14.09.2000 disciplina le casistiche riguardanti il trattamento da corrispondere al lavoratore in caso di prestazione lavorativa in giorno festivo e in giorno feriale non lavorativo. Per l'applicazione si rimanda per intero a quanto disciplinato dal CCNL.

**Art. 11**  
**Messi Notificatori – Art. 54 CCNL 14.09.2000**

In applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.09.2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 70% del rimborso delle spese di notifica, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione finanziaria.

**Art. 12**  
**Pronta reperibilità – Art. 23 CCNL 14.09.2000**

Per la quantificazione delle risorse necessarie e l'individuazione dei dipendenti coinvolti nel servizio di pronta reperibilità si rimanda all'art. 23 CCNL 14.09.2000.

### ***Art. 13***

#### **Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita**

1. In conformità all'art. 27 CCNL 2016 - 2018, compatibilmente con le esigenze di servizio rimesse alle valutazioni dei rispettivi Responsabili di Area, fatto salvo il rispetto degli orari di apertura al pubblico degli uffici comunali da parte di tutto il personale dipendente, è consentita una fascia di tolleranza nel lavoro giornaliero che consiste, senza bisogno di richiesta alcuna, nella possibilità di anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita del personale.
2. La fascia di tolleranza dell'orario di lavoro in entrata o in uscita in favore dei lavoratori è pari a 60 (sessanta) minuti giornalieri.
3. Per esigenze di servizio e compatibilmente con le esigenze del dipendente, previa autorizzazione del Responsabile di Area, al personale appartenente al servizio di Polizia locale può essere assegnato un orario di lavoro flessibile per lo svolgimento di attività istituzionali improrogabili ed urgenti, la cui presenza del dipendente è indispensabile per il regolare svolgimento dell'attività stessa, anche nei giorni festivi e nella fascia oraria serale dei giorni feriali, salvo il riconoscimento degli emolumenti aggiuntivi previsti dalla legge.
4. L'entrata posticipata e/o anticipata deve essere compensata con speculare uscita posticipata e/o anticipata nella medesima giornata lavorativa. Sono fatti salvi casi eccezionali ove la compensazione oraria può essere posticipata nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo modalità e tempi concordati con il dirigente.

### ***Art. 14***

#### **Indennità per il personale della Polizia locale**

##### **a) Indennità di servizio esterno**

1. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo: di € 1,00 (per l'attività prestata nello svolgimento dei servizi esterni in orario diurno), e di € 1,50 (per l'attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno).
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora, nell'arco della giornata, siano svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

##### **b) Indennità di funzione**

1. Per le finalità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018, può essere destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, un importo definito annualmente in sede di contrattazione annuale;
2. L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018 viene erogata al personale di Categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

- a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito.
  - b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con apposito provvedimento.
  - c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
  - d) L'importo delle singole indennità varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00,
3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato.

#### *Art. 15*

#### **Incentivazione della Performance (art. 68, comma 2, lett. a) e b) e art. 69 CCNL 2016 - 2018)**

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate di cui al CCNL 21.5.2018, decurtate delle risorse atte a finanziare le progressioni orizzontali, le indennità di comparto e le indennità specifiche di cui agli artt. precedenti, è destinato alla remunerazione dei premi correlati alle performance organizzativa e dei comportamenti.
2. I premi incentivanti la performance sono ripartiti tra i Settori in base in base al grado di realizzazione degli obiettivi, così come previsto dal vigente sistema di valutazione. La ripartizione delle risorse disponibili incentivanti la performance organizzativa e comportamentale è calcolata in base al punteggio assegnato dal Responsabile del Servizio a ciascun/a dipendente, di cui alle schede di valutazione individuali.
3. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
4. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
5. 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.
6. Le parti concordano, altresì, che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.
7. Il trattamento accessorio collegato alla performance viene annualmente attribuito in funzione degli esiti della valutazione dalla performance conseguita.
8. Le disposizioni di cui al precedente comma trovano applicazione anche per il personale assunto con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi.
9. Il budget individuale esitato in applicazione della procedura di cui al precedente comma 8 compete, oltretutto per effetto del positivo apporto del dipendente, come esitato dal processo di valutazione, anche, ai sensi del comma 10 lett. e) dell'art. 36 del CCNL 21 Maggio 2018, in funzione delle giornate effettive lavorate.

#### *Art. 16*

#### **Criteri generali per la ripartizione del premio incentivante la performance organizzativa e dei comportamenti**

#### ***Differenziazione del Premio Individuale, art. 69 commi 1 e 2 e 3 CCNL 2016 - 2018***

1. Ai sensi dell'art. 69 commi 1 e 2 del CCNL 2016 - 2018, al personale di ogni area valutato positivamente con un punteggio pari a 100, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti.

Ai sensi dell'art. 69, comma 3 del CCNL 2016 - 2018, il personale valutato con un punteggio pari a 100, a cui viene attribuita la maggiorazione del 30% del premio individuale, non può essere superiore al 50% della dotazione organica dell'Ente;

2. Tale maggiorazione è attribuita secondo l'ordine di graduatoria di area, in relazione ai punteggi conseguiti, in base ai seguenti criteri:

- a) valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;
- b) in caso di parità, verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
- c) in caso di ulteriore parità, verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame, fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

***Personale part-time, Art. 55, comma 11 CCNL 2016-2018***

Al personale a tempo parziale valutato positivamente è riconosciuto un premio incentivante indipendentemente dalla durata della prestazione lavorativa. Nel caso il personale part-time abbia ottenuto un punteggio di valutazione pari a 100, a detto personale spetta la maggiorazione del premio individuale pari al 30%, ai sensi dell'art. 69 commi 1 e 2 del CCNL 2016/2018.

***Art. 17***

**Criteri specifici per la determinazione e ripartizione del premio incentivante la performance organizzativa e dei comportamenti**

1. Le quote del premio individuale incentivante la performance organizzativa e dei comportamenti sono rapportate al punteggio ottenuto da ciascun dipendente nella scheda di valutazione individuale, secondo il vigente sistema di valutazione, ripartite secondo il seguente prospetto:

	<b>Punteggio di valutazione</b>	<b>%</b>	<b>% premio incentivante</b>
<b>Performance organizzativa e comportamentale</b>	100	100%	100% + maggiorazione 30%
	91 - 99	100%	100%
	81 - 90	90%	90%
	71 - 80	80%	80%
	61 - 70	70%	70%
	60	60%	60%
	1 - 59	0	0

2. Per il personale, funzionalmente dipendente dai Titolari di Posizione Organizzativa, la quantificazione del trattamento accessorio è determinato nel modo come appresso indicato:

1) Determinazione del budget individuale in relazione al livello di inquadramento secondo la seguente parametrizzazione:

- I. categoria A – parametro 100 categoria
- II. B – parametro 106;
- III. categoria B – posizione infracategoriale B3 (giuridica) – parametro 112;
- IV. categoria C – parametro 120;
- V. categoria D – parametro 130;

VI. categoria D – posizione infracategoriale D3 (giuridica) – parametro 140;

La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

- 2) quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria e per le posizioni giuridiche di ingresso B3-D3;
- 3) parametrizzazione stipendiale delle categorie e delle posizioni, come su indicate;
- 4) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;
- 5) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
- 6) moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria, moltiplicato per il rapporto fra le ore di lavoro annue previste dal contratto individuale e quelle previste full time per ciascun dipendente dell'ente, da cui si ottiene l'ammontare del Budget individuale.

3. Le disposizioni di cui al precedente comma trovano applicazione anche per il personale assunto con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi.

4. Il budget individuale esitato in applicazione della procedura di cui al precedente comma 2 compete, oltreché per effetto del positivo apporto del dipendente, come esitato dal processo di valutazione, anche, ai sensi del comma 10 lett. e) dell'art. 36 del CCNL 21 Maggio 2018, in funzione delle giornate effettive lavorate.

#### **Art. 18**

#### **Criteria per la determinazione e attribuzione dell'indennità di risultato ai titolari di Posizione Organizzativa**

1. La valutazione positiva conferisce titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21/5/2018. Una valutazione inferiore alla soglia minima secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance vigente non dà titolo alla corresponsione dell'indennità di risultato.

2. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono oggetto di contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 7, co. 4, lett. v).

3. Il valore economico dell'indennità di risultato attribuita ai Responsabili titolari di P.O. è fissato in un importo massimo pari al 15% (art. 15, comma 4 CCNL 2016-2018) dell'importo complessivo dell'indennità di funzione, graduata in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance individuale e comportamentale annuale, secondo i seguenti parametri:

	<b>Punteggio di valutazione</b>	<b>%</b>	<b>% retribuzione di risultato in rapporto all'indennità di funzione</b>
<b>Performance individuale e comportamentale</b>	91-100	100%	15%
	81-90	90%	12.5%
	71-80	80%	10%
	61-70	70%	8%
	60	60%	6%
	1-59	0%	0%

5. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di PO, quale performance complessiva, intesa come il risultato complessivo del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa con il Piano della Performance, e delle competenze manageriali, come definite e specificate nel sistema di misurazione e valutazione della

performance vigente. L'indennità di risultato è riproporzionata sulla base della pesatura riferita alla singola posizione organizzativa.

6. Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art.7, comma 4, lett. j): Le parti sono inoltre chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi stabiliti dal contratto di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) .

7. Ai fini del precedente comma rilevano:

- a) gli incentivi per le funzioni tecniche di cui al codice dei contratti pubblici;
- b) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (art. 32, co. 40 DL 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria I comuni possono utilizzare I diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- c) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'IMU e alla TARI (art. 1 comma 1091 L. 30/12/2018 n. 145) ;
- d) liquidazione a favore dell'ente impositore in processi tributari (art. 15 del D.Lgs. 546/1992 prevede che gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizione per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del 20% dell'importo complessivo ivi previsto".

8. E' prevista la sotto elencata riduzione percentuale dell'indennità di risultato in un'ottica di perequazione:

Incentivi di legge	Abbattimento dell'indennità di risultato
Fino a € 3000	5%
Da 3001 a 5000	10%
Da 5001 a 7000	15%
Oltre i 7000	20%

9. Il titolare di P.O. che entro il 31 marzo di ogni anno non abbia finalizzato la rendicontazione della performance e non abbia proceduto all'assegnazione dei punteggi ai dipendenti nell'ambito della valutazione del ciclo performance precedente all'anno in corso, è soggetto alla decurtazione dell'indennità di risultato per una percentuale pari al 30% dell'importo assegnato, salvo che il ritardo/omissione non sia imputabile alla propria volontà, o ascrivibile ad impedimenti oggettivi, i quali andranno debitamente giustificati e documentati.

#### ***Art. 19***

#### ***Valutazione negativa e casi particolari***

In caso di valutazione negativa non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance; la valutazione si intende negativa nell'ipotesi in cui complessivamente si sia conseguito un punteggio inferiore ai 60 punti su 100.

Non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance se siano addebitati al valutato procedimenti disciplinari o penali particolarmente gravi tali da inibire il processo valutativo che abbiano comportato la sospensione dal servizio per più di 15 giorni.

In base a quanto disposto dall'art. 9 comma 3 del D.Lgs. n. 150/2009, non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance per i periodi di congedo parentale e per aspettativa.

Nello specifico:

- Congedo per tutto l'anno: non essendoci elementi di valutazione, non si valuta. In tal caso verrà indicato nella scheda il caso che ricorre nel campo annotazioni (congedo parentale, aspettativa per tutto l'anno).

- Congedo per gran parte dell'anno: si valuta per il periodo di servizio del valutato qualora non sia inferiore a 1 mese. In tal caso sarà indicato sinteticamente nella scheda il caso che ricorre nel campo annotazioni e il periodo a cui è riferita la valutazione. Il punteggio complessivo verrà assegnato in proporzione al periodo di presenza e all'effettivo apporto partecipativo del dipendente.

Personale in servizio in diverse aree/strutture.

Nel caso di personale che presta il proprio servizio in più aree/strutture, la valutazione deve essere effettuata dai responsabili di struttura in cui il valutato presta attività specificando nella scheda il caso che ricorre nel campo annotazioni (servizio in due/più aree/strutture: \_\_\_\_% di servizio). La valutazione sarà data dalla media delle valutazioni (proporzionale alla percentuale di attività prestata in ciascuna struttura).

Ai fini dell'espressione di una valutazione non pienamente positiva o alla riduzione della stessa rilevano, a mente del codice di comportamento, l'eventuale addebito al valutato di procedimenti disciplinari che non si siano conclusi con archiviazione, sanzioni amministrative, contabili e penali che incidono negativamente sulla valutazione.

**ACCORDO ECONOMICO - ANNUALITA' 2022**  
Art. 8 COMMA 1 del CCNL 21/05/2018

In data 29/12/2022 alle ore 15:30 presso la residenza municipale del Comune di Musei ha avuto luogo l'incontro tra:

**- la Delegazione di parte pubblica:**

Presidente – Dott.ssa Ilaria Zanda – Segretario Comunale P [ × ] A [ ]  
Componente – Dott.ssa Chiara Silanus – Responsabile del Settore P [ × ] A [ ]

**- la Delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP – \_\_\_\_\_ P [ ] A [ × ]  
OO.SS. Territoriale UIL FPL – \_\_\_\_\_ P [ ] A [ × ]  
OO.SS. Territoriale CISL FP – \_\_\_\_\_ P [ ] A [ × ]  
OO.SS. Territoriale CSA – Fabrizio Lecca (presente in videoconferenza) P [ × ] A [ ]

R.S.U. \_\_\_\_\_ P [ ] A [ × ]

**PREMESSO CHE:**

- l'art. 8, comma 1, del CCNL 21/05/2018, ora applicabile, prevede che i criteri per la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a) del medesimo contratto collettivo, possono essere negoziati con cadenza annuale;
- le Parti ritengono di addivenire, in data odierna, all'accordo per l'utilizzo delle risorse economiche disponibili a valere sul fondo per le risorse decentrate dell'anno 2022;

**RILEVATO CHE:**

- l'Amministrazione ha provveduto a costituire il fondo per le risorse decentrate dell'anno 2022, ex art. 67 del CCNL 21/05/2018, con Determinazione del Responsabile del Settore Finanziario n. 42 del 06-12-2022;
- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 78 del 13/12/2022 è stata costituita la Delegazione trattante di parte pubblica;
- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 79 sono stati dati gli indirizzi alla Delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa 2022;
- in data 21.12.2022 è stata sottoscritta, dalla Delegazione trattante di parte pubblica e dalla Delegazione trattante di parte sindacale, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa – economica 2022;
- con Verbale n. 14 del 24.12.2022, l'Organo di Revisione ha rilasciato parere favorevole sull'ipotesi di accordo per l'annualità 2022, attestando la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;
- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 82 del 28/12/2022 il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica è stato autorizzato alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo parte normativa – economica per l'anno 2022;

**DATO ATTO CHE:**

- in applicazione delle norme del CCNL 21/05/2018 (art. 68) e delle disposizioni assunte, nelle materie previste, in sede di contrattazione integrativa, l'utilizzo presuntivo del fondo in parola per l'anno corrente è riepilogato nel prospetto **allegato A)** al presente accordo decentrato;

**CONSIDERATO**, in particolare, che, in esito all'utilizzo come sopra quantificato:

- l'importo residuo destinato alla remunerazione della performance del personale, ammonta presuntivamente a Euro 12.265,68;
- *Tale importo di performance individuale potrebbe subire una rideterminazione in esito alla obbligatoria verifica a consuntivo dell'adeguamento del limite ex art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, operato dall'Amministrazione ex art. 33, comma 2, ultimo periodo, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ai sensi della Nota della RGS n. 12454/2021.*

Tutto ciò premesso e considerato,

### **LE PARTI STABILISCONO**

al termine della riunione, di sottoscrivere il presente accordo per l'utilizzo economico delle risorse del fondo dell'anno 2022, secondo il prospetto di cui all'Allegato A.

**Per la delegazione di parte pubblica**

Il Presidente

\_\_\_\_\_

**Per la delegazione sindacale**

OO.SS. Territoriale CGIL FP

\_\_\_\_\_

OO.SS. Territoriale UIL FPL

\_\_\_\_\_

OO.SS. Territoriale CISL FP

\_\_\_\_\_

OO.SS. Territoriale CSA

\_\_\_\_\_

R.S.U.

\_\_\_\_\_

## Comune di Musei Provincia del Sud Sardegna

## UTILIZZO ECONOMICO ANNO 2022 (all. A)

TOTALE FONDO DISPONIBILE	26.408,78
<i>di cui</i> : RISORSE STABILI DISPONIBILI	11.843,10
<b>UTILIZZO INDISPONIBILE</b>	
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ATTRIBUITE	9.389,88
INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 CCNL 22/01/2004)	2.453,22
INDENNITA' EDUCATORI ASILO NIDO (art. 37 c. 1 CCNL 06/07/1995 e art. 31 c. 7 CCNL 14/09/2000)	0,00
INDENNITA' EX VIII Q.F. (art. 37 c. 4 CCNL 06/07/1995)	0,00
...	0,00
<b>TOTALE VOCI INDISPONIBILI</b>	<b>11.843,10</b>
<b>AVANZO RISORSE STABILI AL NETTO DELLE VOCI INDISPONIBILI</b>	<b>0,00</b>
<b>UTILIZZO DISPONIBILE</b>	
COMPENSI LAVORO STRAORD. RIPOSO SETTIMANALE (art. 24 c. 1 CCNL 14/09/2000)	0,00
INDENNITA' DI TURNO (art. 23 CCNL 21/05/2018)	0,00
INDENNITA' REPERIBILITA' (art. 24 CCNL 21/05/2018)	1.400,00
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (art. 70-bis CCNL 21/05/2018)	350,00
<i>di cui</i> :	
<i>maneggio valori</i>	350,00
<i>rischio</i>	0,00
<i>disagio</i>	0,00
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018)	350,00
<i>di cui</i> :	
<i>comma 1</i>	0,00
<i>comma 2</i>	350,00
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018)	200,00
INDENNITA' DI FUNZIONE P.M. (art. 56-sexies CCNL 21/05/2018)	0,00
PERFORMANCE CORRELATA A SPECIFICI OBIETTIVI (art. 67, comma 3, lett. i CCNL 21/05/2018)	0,00
<b>TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO</b>	<b>2.300,00</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>14.143,10</b>
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - ART. 113 D.LGS. 50/2016 / IMU E TARI	0,00
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO CON SPECIF. DISP. LEGGE</b>	<b>14.143,10</b>
<b>PROIEZIONE PERFORMANCE</b>	<b>12.265,68</b>
<b>TOTALE VERIFICA UTILIZZO COMPLESSIVO FONDO</b>	<b>26.408,78</b>