CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI SAN VERO MILIS PER IL TRIENNIO 2014 – 2016 - PREINTESA -

In data diciannove alle ore 11,30 presso la sede comunale del Comune di **SAN VERO MILIS** ha avuto luogo l'incontro tra:

- la Delegazione di parte pubblica - nella persona del Presidente dott.ssa MARISA DEIAS e della responsabile del servizio personale dott.ssa Antonia Zolo - e le seguenti OO.SS.:
  - CGFIL FP – Maria Rosa Setzu
  - CISL FPS – salvatore Usai
- la RSU del Comune di SAN VERO MILIS nelle persone dei sigg: Caterina Broccias, Cosimo Caria, Antonio Orrù.

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto l'Allegata preintesa al Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente per il triennio 2014-2016.

FP CGIL

Cosimo Caria

Caterina Broccias

19.05.2014

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI SAN VERO MILIS PER IL TRIENNIO 2014 - 2016

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
   - D.Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
   - D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
   - D.Lgs. n. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27/10/2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4/3/2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
   - D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
   - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma di cui al D.Lgs. 150/2009);
   - *Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di San Vero Milis adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 90 del 29.09.2011*;
   - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31/3/1999, 1/4/1999, 14/9/2000, 22/1/2004, 9/5/2006, 11/4/2008, 31/7/2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. n. 141/2011).

Art. 2
Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/1/2004, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale es i suoi effetti decorrono dal 01.01.2014;

FP CGIL

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Art. 3
Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 4
Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono così individuate:
   a) criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;
   b) verifica delle condizioni per l'eventuale integrazione del Fondo sino all'1,2% del monte salari 1997;
   c) criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità non esaustivamente disciplinate dal CCNL, per le quali vi sia espresso richiamo alla contrattazione";
   d) correlazione tra compensi aggiuntivi (es. per recupero evasione ICI o per la progettazione o pianificazione urbanistica) e la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative;
   e) criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge;
   f) criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza.

FP CGIL

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5
Quantificazione delle risorse

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile del Servizio, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili". Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di progressioni orizzontali e indennità di comparto.
2. Fino al 31/12/2014, ovvero da diversa data in applicazione di eventuali successive norme, la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 1/4/1999 (integrazione risorse nella misura massima del 1,2% monte salari 1997), confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, CCNL 22/1/2004, possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, nonché nell'osservanza delle procedure ed adempimenti di controllo previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:
   a) elaborazione di un apposito progetto, esplicitato nell'ambito del Piano delle Performance annuale, che dimostri l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
   b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
   c) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati nell'ambito del Piano delle Perfomance;
   d) garanzia che le risorse siano rese disponibili al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.

FP CGIL

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004, sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:
   a) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni, assunzione della titolarità di posizioni di specifiche o particolari responsabilità; le risorse decentrate finanziano: indennità di turno, trattamento per lavoro festivo,
   b) Compensi per premialità individuale (incentivi) – al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri, tutti presenti nel "*Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di San Vero Milis*: applicazione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, limitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite
   c) Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) – al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate ulteriori rispetto a quelle necessarie per il finanziamento in misura intera delle PEO in essere stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. n. 78/2010, conv. in L.122/2010
   d) Indennità di comparto – al finanziamento di tale istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente

2. Così come previsto dal vigente sistema premiante, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 90/2011, ed eventuali s.m.i., in sede di destinazione preventiva delle risorse del Fondo, la quota di risorse che residua dopo il finanziamento degli altri istituti contrattuali di cui al comma 1 è destinata al finanziamento dei "Compensi per premialità individuale" di cui alla lettera b) di detto comma.

FP CGIL

CAPO III – RISORSE DESTINATE, PER L'ANNO 2014, ALL'EROGAZIONE DEI "COMPENSI PER PREMIALITA' INDIVIDUALE"

Articolo 7
Risorse destinate all'erogazione dei "Compensi per premialità individuale"

1. Per l'anno 2013 si fa riferimento al verbale di delegazione del 7 marzo 2012.
2. Per l'anno 2014, la ripartizione avverrà successivamente alla determinazione del budget 2014.

CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8
Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009.
2. I Responsabili dei servizi, nella gestione degli specifici budget loro assegnati ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31/3/1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio "*Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante*", cui si fa integrale rinvio.
3. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. n. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010) e successive modificazioni, non si effettueranno progressioni economiche orizzontali.

CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 9
Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i, CCNL 1/4/1999)

1. L'indennità prevista, per il solo personale ascritto a cat. B-C-D, dall'art. 17, comma 2, lett. i del CCNL 1/4/1999, come integrato dall'art.36 comma 2 del CCNL 22.1.2004 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):
   a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli, previsti dalle leggi, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
   b) è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete agli incaricati di posizione organizzativa.
2. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
   - € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa
   - € 300,00 agli Ufficiali Elettorali.

   Le indennità di cui al presente comma non sono tra loro cumulabili.
   Gli importi predetti sono riferiti a personale a tempo pieno, di conseguenza sono da rapportare alle percentuali di part-time per il personale ad orario ridotto.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f, CCNL 1/4/1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei Responsabili dei servizi dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in

un'unica soluzione, a consuntivo, non oltre la mensilità del mese di maggio dell'anno successivo alla maturazione. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (intendendo per mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

5. Eventuali residui generatisi a consuntivo affluiscono al Fondo complessivo d'ente dell'anno successivo.

Art. 10
Indennità per particolari responsabilità
(art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 1/4/1999)

1. L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra le aree dell'ente è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna presso i Responsabili dei servizi.
2. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di *significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate* e, coerentemente, il beneficio andrà erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza (cfr. allegato A al C.C.N.L. 31/3/1999). Le posizioni di lavoro incentivabili devono quindi riguardare attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività della struttura.
3. Criteri per l'attribuzione e misura massima dell'indennità:

CRITERI	IND.TA' LORDA ANNUA MASSIMA*
1. responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori 2. responsabilità per conduzione e/o coordinamento gruppi di lavoro 3. responsabilità di gestione di unità organizzative semplici	€ 1.000
1. responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi 2. responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività complessi 3. responsabilità di elaborazione di pareri, eventualmente anche con effetti esterni 4. responsabilità di istruttorie particolarmente complesse 5. responsabilità di sistemi relazionali complessi	€ 1.500
1. responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche 2. responsabilità di attività sostitutiva del responsabile di servizio incaricato di posizione organizzativa 3. responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione 4. responsabilità di procedimento amministrativo di particolare rilievo e/o più elevato grado di complessità	€ 2.500

*l'indennità è proporzionata al numero di criteri.

4. Gli importi dell'indennità indicati in tabella sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part-time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i Responsabili dei servizi, tuttavia, valutano a consuntivo la spettanza, intera o parziale, in ragione mensile, in considerazione del fatto che assenze rilevanti non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità

FP CGIL

di valore economico più elevato. Detta indennità non è cumulabile con l'indennità per particolari figure professionali di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) C.C.N.L. 1/4/1999.

6. L'attribuzione dell'indennità compete ai Responsabili dei servizi di riferimento nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo.
7. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal dirigente di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata la responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale che ne curerà l'informazione alle OO.SS.; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.
8. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei Responsabili dei servizi dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. La liquidazione dell'indennità è disposta dal dirigente di riferimento annualmente ed è pagata non oltre il mese di maggio. A tal fine, entro marzo dell'anno successivo i Responsabili dei servizi trasmettono all'Ufficio competente in materia di personale comunicazione di nulla osta alla liquidazione dell'indennità a favore dei dipendenti interessati, il quale provvede ad adottare il corrispondente provvedimento di liquidazione complessiva.
9. Le parti danno atto che l'istituto in argomento non trova attualmente applicazione nel comune di San Vero Milis per la limitatezza delle risorse del fondo.

Art. 11
COMPENSI PER ATTIVITA' DISAGIATE

Le prestazioni lavorative svolte in condizioni particolari, non coincidenti con le prestazioni ordinarie di lavoro delle categorie contrattuali, possono essere riconosciute con un compenso previsto nella contrattazione annuale. L'importo da corrispondere è determinato con criteri di ragionevolezza e comunque di importo inferiore a € 30,00 mensili - € 1,15/giornaliere.

Art. 12
COMPENSO MANEGGIO

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori viene attribuita una indennità per maneggio valori per le sole giornate di effettiva presenza in servizio nella misura di € 1,56/giorno per maneggio medio mensile superiore ad € 1.000,00 - € 1,00 per maneggio mensile medio inferiore a € 1.000,00.

ART 13
INDENNITA' DI TURNO

L'indennità di turno di cui all'art. 17, comma 2, lettera d) del CCNL del 01.04.1999 competono alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art 22 del CCNL 14.09.2000.

ART 14
INDENNITA' DI RISCHIO

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art 37 CCNL 14.09.2000 e art 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00.
2. Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:

- Categoria B - Operai

3. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
4. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.

CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 15
Incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 15, comma 1, lett.k, CCNL 1/4/1999, art. 3, comma 57, Legge n. 662/1996 e art. 59, lettera p, D.Lgs. n. 446/1997)

1. La ripartizione dell'incentivo tra il personale dipendente e la posizione organizzativa è stabilita nel rispetto dei limiti stabiliti nella deliberazione di Giunta comunale n. 27 del 07.03.2013 "Modifica aliquote incentivo I.C.I." - 2%, al lordo degli oneri riflessi delle nuove o maggiori somme rese definitive (effettivamente riscosse) al netto di sanzioni e interessi derivanti dall'attività accertativa sull'IMU.

Art. 16
Sistema di perequazione degli incentivi, derivanti da specifiche disposizioni di legge, spettanti al personale in aggiunta ai premi di produttività

1. Per l'erogazione degli incentivi per la progettazione e pianificazione urbanistica di cui al D.lgs. 163/2006, le parti prendono atto che a partire dall' 1.1.2014 i criteri di ripartizione sono da rideterminare in relazione al personale partecipante all'incentivo.

CAPO VII – PREMIO DI EFFICIENZA

Art. 17
Disciplina del premio di efficienza (art. 27 D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 e ss.mm.)

1. Una quota dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, di cui all'art. 27 del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., è destinata, nella misura stabilita dalla Giunta comunale con propria direttiva, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto; la parte residua va ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata come meglio precisato al comma 4.
2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo i dirigenti, utilizzando le schede per la definizione degli obiettivi del Piano della Performance, predispongono ed approvano la realizzazione di specifici progetti che dovranno dettagliatamente indicare:
   - l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio;
   - la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;
   - la quota destinata a premiare il personale coinvolto, nel limite stabilito dalla Giunta comunale con propria direttiva con le modalità definite nei successivi commi;
   - i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale.
3. La distribuzione del premio di efficienza tra il personale coinvolto negli obiettivi di cui al comma 2 deve rispettare i seguenti criteri:

- partecipano alla distribuzione del premio i dipendenti che siano stati formalmente inseriti nel progetto e che abbiano concretamente partecipato alle attività;
- la ripartizione degli incentivi tra il personale è operata dal Responsabile del servizio secondo i seguenti criteri: a) qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento; b) apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività; c) qualità dell'apporto personale.

4. La parte residua del risparmio di cui al comma 1, non destinata a premiare il personale direttamente coinvolto, è assegnata ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.
5. Il Responsabile del servizio valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato utilizzando i modelli previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
6. Il conseguimento del risparmio è documentato in una relazione finale a consuntivo a cura del Responsabile del servizio interessato.
7. Le risorse per ciascun progetto sono messe a disposizione del dirigente competente a consuntivo, previa documentazione dei risparmi nella "Relazione sulla performance" e validazione da parte del Nucleo di Valutazione.
8. L'attribuzione ai dipendenti del premio di efficienza avviene a consuntivo contestualmente al pagamento dei premi individuali di cui all'art 7.
9. Il premio di efficienza non assorbe i premi individuali di produttività.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 18
Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato concorre agli incentivi ed ai compensi con esclusione della progressione orizzontale, alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo e nel sistema di valutazione e premialità vigente presso l'ente.

Art. 19
Personale distaccato o comandato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 del CCNL 22/1/2004, il personale del Comune di **SAN VERO MILIS** distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, ecc. concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 6, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.
2. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22/1/2004, il personale del Comune di **SAN VERO MILIS** comandato per periodi superiori a 15 giorni continuativi presso enti, amministrazioni, aziende, ecc. concorre agli istituti del salario accessorio secondo la disciplina prevista nell'ente utilizzatore, fatti salvi diversi accordi definiti con il predetto ente.

FP CGIL

1. TITOLO IV – NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 20
Norma transitoria

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011.

SAN VERO MILIS, lì _____

Per la delegazione trattante di parte pubblica (firme leggibili):

Per la delegazione trattante di parte sindacale (firme leggibili):

FP CGIL Maria Rosa Serra

Dichiarazione congiunta n. 1

In riferimento al sistema di valutazione le parti concordano che :

1. I responsabili dei servizi propongono alla Giunta comunale gli obiettivi annuali da includere nel piano degli obiettivi entro il 10 febbraio di ciascun anno.
2. Qualora la Giunta non approvi il piano entro il mese di marzo, i responsabili dei servizi provvedono comunque all'assegnazione degli obiettivi (anche con riferimento all'attività ordinaria) al personale interno alla propria area organizzativa.
3. La mancata assegnazione degli obiettivi di cui ai punti precedenti incide negativamente sulla valutazione del responsabile.

FP CGIL

Cosimo Carrie Carlina Broccia