



Città di Tempio Pausania

Provincia di Sassari – Zona omogenea Olbia-Tempio

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO DEL 14/06/2019 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI TEMPIO PAUSANIA TRIENNIO 2019 2021. **STRALCIO MODIFICHE.**

In data **16/07/2020**, nella sede del Comune di Tempio Pausania, ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del capo delegazione:

Dott.ssa Giovanna Maria Piga (Segretaria *generale*) _____ FIRMATO _____

R.S.U., nelle persone di:

Antonio ABELTINO _____ FIRMATO _____
Gianni MUZZU _____ FIRMATO _____
Ada PALA _____ FIRMATO _____
Valentina PIRREDDA _____ FIRMATO _____
Francesca TAMPONI _____ FIRMATO _____

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

CISL FPS _____ FIRMATO _____
UIL FPL _____ FIRMATO _____
CGIL FP _____ ----- _____
C.S.A. _____ ----- _____
DICCAP-FENAL _____ ----- _____

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono il testo **definitivo/stralcio 2020** del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo sottoscritto in data 14/06/2019 del personale non dirigente del Comune di Tempio Pausania per il triennio 2019 – 2021.

Titolo II – Il trattamento economico accessorio

Omissis.....

Articolo 5 I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (lett.b)

Tenendo presente quanto previsto nel vigente Sistema di Misurazione e Valorizzazione della Performance (SMVP) e nei regolamenti di organizzazione e gestione di competenza dell'organo di governo, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) correlazione fra i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa secondo principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) distribuzione delle risorse attraverso gli strumenti del Sistema di Misurazione e Valorizzazione della Performance - organizzativa ed individuale - che è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo chiedono a proprio fondamento - secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance. Il sistema di misurazione e valutazione, infatti, soddisfa:
 - il principio di selettività nella previsione che il compenso incentivante la produttività ai dipendenti sia riconosciuto solo a quelli che abbiano superato una soglia minima del complessivo punteggio di valutazione;
 - il principio del merito in quanto la valutazione tiene conto da un lato del raggiungimento degli obiettivi operativi (individuali o di gruppo) e del contributo fornito alla performance organizzativa di appartenenza e dall'altro della qualità dei comportamenti professionali e organizzativi, nonché delle competenze dimostrate.;
- c) imprescindibilità tra il sistema premiale e la corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ossia:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale con la definizione di obiettivi operativi conosciuti e condivisi *ex ante* secondo il sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
- e) rilevazione e apprezzamento della performance individuale in ragione delle seguenti componenti:
 - raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti;
 - qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - contributo fornito alla performance di settore e di Ente.

La valorizzazione della performance individuale è pertanto correlata:

- a) ai risultati della gestione programmata dall'Amministrazione con l'approvazione del piano della performance, del quale costituiscono allegati il PEG contenente il piano degli obiettivi operativi dell'anno e gli indicatori di performance organizzativa;
- b) al miglioramento quali-quantitativo dei servizi misurati e valutati secondo i criteri del sistema di valutazione (SMVP), validato dall'Organismo di Valutazione;

- c) alle disposizioni del presente contratto limitatamente alle modalità di corresponsione dei compensi.

Le risorse destinate a tale istituto, **detratta la quota del 30% da destinare ai più meritevoli in attuazione dell'articolo 69, comma 2 del CCNL 21/05/2018**, sono distribuite con il sistema del budget fra i settori, che è determinato per il 60% in base al numero dei dipendenti a tempo indeterminato assegnati con la **dotazione organica al 1° gennaio dell'anno oggetto di valutazione** ed al peso della categoria o posizione di accesso infracategoriale di appartenenza

CATEGORIE / POSIZIONI INFRATEGORIALI DI ACCESSO	PESO
A	1
B	1,5
B3	2
C	3
D	4
D3 (ad esaurimento)	5

e per il restante 40% in relazione **alla sommatoria dei punteggi derivanti dall'incidenza degli obiettivi di settore, tenendo conto della classificazione degli stessi operata dal Nucleo nella fase ex ante e corrispondente ai seguenti parametri (C=1; B= 1,2; A= 2)**.

Il riferimento al settore deve essere inteso quale centro di responsabilità della valutazione, con la sola eccezione del servizio di polizia municipale che, data la sua consistenza numerica, viene considerato al pari di un settore.

Gli altri servizi in staff al Segretario generale (ICT -Avvocatura) costituiscono unico centro di responsabilità dello stesso Segretario generale.

Il calcolo di ripartizione della suddetta quota del 60% del fondo si effettuerà mediante l'applicazione della seguente formula matematica:

$$\sum (n_i * p_i) / N$$

dove:

n_i è uguale al numero dei dipendenti **in D.O. del settore** per categoria o posizione di accesso infracategoriale;

p_i è il peso di queste ultime (Vedi tabella);

N è il numero totale dei dipendenti **in D.O.**

Il coefficiente di settore, così ottenuto, diviso per la somma dei coefficienti dei settori, sarà l'indice da utilizzare nella moltiplicazione con il totale del fondo.

Mentre la seconda quota del 40% sarà distribuita secondo la seguente formula:

$$QF = F / \sum p_i * P_i$$

dove:

QF= quota fondo;

F= fondo da distribuire

Σp_{to} = **sommatoria dei punteggi di tutti gli obiettivi per la loro incidenza ;**

P_t = **sommatoria dei punteggi degli obiettivi del settore per la loro incidenza**

Ciascun obiettivo inserito nel piano viene esaminato e ponderato dall'Organismo di Valutazione che in corso d'anno ne monitora l'andamento ed a fine anno ne certifica il grado di raggiungimento.

Ciascun dipendente che partecipa alla realizzazione dell'obiettivo ha il diritto teorico di percepire il premio di produttività.

Le parti danno atto che tutti i dipendenti potranno potenzialmente percepire detto incentivo **in quanto tutti i dipendenti dovranno essere coinvolti nella realizzazione degli obiettivi secondo la propria capacità di apporto.**

La quota del fondo assegnato al settore dovrà essere liquidata in misura percentuale al grado di raggiungimento medio degli obiettivi di propria competenza e non potrà essere erogata qualora detta percentuale risulti inferiore al 60%.

La quota fondo determinata secondo il precedente comma sarà poi distribuita fra i dipendenti del settore che abbiano ottenuto un punteggio di valutazione almeno pari o superiore al 60% del punteggio teorico attribuito, secondo la sequenza indicata in tabella e tenendo conto della progressività dei punteggi ottenuti:

% fondo settoriale da distribuire	da dipendenti con valutazione positiva destinatari
35%	tutti
30%	uguale/maggiore a 70
20%	uguale/maggiore a 75
13%	uguale/maggiore a 80
2%	uguale/maggiore a 85

Le risorse non distribuibili nei settori dove il grado di raggiungimento degli obiettivi è stato inferiore al 100%, saranno recuperate (tenendo conto della progressività del punteggio) a favore dei dipendenti dei settori virtuosi (100% media del grado raggiungimento obiettivi) che hanno ottenuto una valutazione pari o superiore a **80/100**.

La quota accantonata del 30% sia calcolata sul valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, calcolato per settore. Sarà suddivisa fra i dipendenti la cui valutazione sia stata uguale o superiore a 95/100, tenendo conto della progressività della stessa. Per il solo anno 2020 la quota del 30% così calcolata sarà attribuita ai dipendenti impegnati in attività legate all'immediata attuazione di specifiche e complesse norme nazionali e regionali di contrasto al Covid-19 con una esposizione al contagio ed inseriti nell'obiettivo "H1_03" del Piano Performance 2020, fatta eccezione del personale del Comando di Polizia Locale in quanto destinatario di altre e specifiche agevolazioni economiche.

Titolo III – l'organizzazione del lavoro

Omissis.....

Articolo 16 L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario e banca delle ore (lett. o - s)

Con riferimento agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che la quantificazione del fondo del lavoro straordinario è demandata alla competenza tecnica dell'ufficio del personale la cui ripartizione fra i settori terrà conto **del personale in dotazione organica** e dei seguenti pesi attribuiti alle singole categorie ed alle posizioni infracategoriali di accesso:

CATEGORIE / POSIZIONI INFRATEGORIALI DI ACCESSO	PESO
A	1
B	1,5
B3	2
C	3
D	4
D3 (<i>ad esaurimento</i>)	5

Per quanto riguarda la disciplina dell'autorizzazione preventiva per lo svolgimento del lavoro straordinario, le forme di controllo per la verifica delle prestazioni lavorative ed i rapporti fra uffici preposti al presidio di tale istituto contrattuale, si rimanda alle norme del regolamento di organizzazione degli uffici e servizi ed alle disposizioni gestionali in materia, rispetto ai quali saranno garantite le forme di partecipazione sindacali previsti dal CCNL (informazione e eventuale confronto)

Ai fini dell'applicazione dell'art. 38, comma terzo, del CCNL 14.09.2000, si stabilisce che il personale dell'unità organizzativa della segreteria ed affari generali e del comando della Polizia Municipale nel limite massimo del 2% dell'organico dell'Ente e per la sola attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, potrà superare il limite di 180 ore annue di straordinario fino ad un massimo **250** ore, fermo restando il limite delle risorse previste dal fondo di cui all'art. 14 CCNL 01/04/1999.

le parti concordano che la liquidazione delle spettanze avverrà, di norma, con le seguenti cadenze temporali:

- 1° trimestre con le competenze del mese di Maggio
- 2° trimestre con le competenze del mese di Agosto
- 3° trimestre con le competenze del mese di Novembre
- 4° trimestre con le competenze del mese di Febbraio dell'anno successivo

Le parti rinviano ad altra sessione negoziale la disciplina dell'istituto della banca delle ore, compreso l'individuazione del limite individuale.

Omissis...

Titolo IV – le posizioni organizzative

Articolo 17 I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato (lett. v)

Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al **20%** per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.

La graduazione degli incarichi, la durata, i criteri per il loro conferimento e la correlazione economica della retribuzione di posizione e di risultato sono determinati dal sistema di graduazione delle Posizioni Organizzative e di valutazione delle performance adottato dall'Ente, rispetto al quale sarà garantita l'informazione alla parte sindacale, seguita da confronto, se richiesto.

Ad inizio ciclo di gestione, tenuto conto del punteggio teorico individuale, per ciascuna PO è stabilito il relativo compenso dell'anno.

A conclusione del ciclo valutativo, l'entità dell'indennità di risultato teorica dell'anno è stabilita in misura proporzionale al punteggio conseguito.

Gli eventuali risparmi dovuti al punteggio non pieno conseguito rispetto a quello teorico costituiscono economie di bilancio non distribuibili al personale.

In caso di mancata copertura di una Posizione organizzativa, per la durata della vacanza, può essere conferito un incarico *ad interim* ad altra PO.

Ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo teorico pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim* attingendo alle risorse per la retribuzione di posizione non utilizzate.

Le parti danno atto della non applicabilità al Comune di Tempio Pausania dell'articolo 17 del CCNL in quanto nell'Ente sono previste e presenti figure dirigenziali.

Omissis...