

**ESTRATTO da CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO (C.C.D.I.) PER IL
TRIENNIO 2023-2025**

Sottoscritto a dicembre 2023

CAPO II - Performance individuale

Art. 15

Premio correlato alla performance individuale

(art. 7 comma 4, lettere b), ae), - art. 81 C.C.N.L. 16/11/2022)

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato, utilizzando la suddivisione delle fasce di valutazione approvata dalla Delegazione Trattante e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel P.I.A.O. approvato annualmente con deliberazione della Giunta comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. ...omissis....
3. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai/lle dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Settore nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. Come previsto nell'art. 15, comma 4, del presente C.C.D.I., 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.
5. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
6. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 30 giorni lavorativi. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - riposo settimanale compensativo per attività prestata in giorno festivo;
 - recupero lavoro straordinario;
 - congedo ordinario (ferie, maternità, paternità, maternità anticipata);
 - permessi sostitutivi delle festività sopresse;
 - permessi per nascita figli, matrimonio e lutto;
 - permessi per donazioni di sangue e/o midollo osseo;
 - permessi sindacali retribuiti;
 - assenze per infortuni sul lavoro;
 - assenze per legge n. 104/1992;
 - permessi per articolo 44 del C.C.N.L. 16/11/2022 (permessi per visite e terapie);
 - permessi per articolo 50 del C.C.N.L. 16/11/2022 (terapie salvavita).
7. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

8. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, in caso di mancato superamento del periodo di prova, non partecipano alla distribuzione delle risorse del Fondo per i primi sei mesi di lavoro.
9. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del Fondo avranno percepito incentivi per:
- incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023 e sue successive modificazioni;
 - compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c), (condono edilizio, Istat, avvocatura, P.N.R.R. etc.);
 - incentivi Servizio entrate ai sensi dell'art.1, comma 1091, della legge n. 145/2018 e s.m.i.;

SUBIRÀ LE SEGUENTI RIDUZIONI:

Incentivi		Performance individuale
Importo		Riduzione
Da	A	%
0	2.000,00	0%
Da 2.001,00	4.000,00	20%
Da 4.001,00	7.000,00	30%
Da 7.001,00	10.000,00	50%
Oltre	10.001,00	80%

10. Le fasce da utilizzare per la distribuzione della produttività sono le seguenti:
- fascia non adeguata dallo 0% al 69,99% nella quale non è dovuta la produttività o indennità di risultato;
 - fascia adeguata dal 70% al 79,99% nella quale si attribuirà l'80% della produttività;
 - fascia adeguata dal 80% all'89,99% nella quale si attribuirà il 90% della produttività;
 - fascia dell'eccellenza dal 90 al 100% nella quale verrà riconosciuto il massimo della produttività.
11. I risparmi delle fasce a causa di part-time, assenze, etc. verranno distribuiti alla fascia di eccellenza.

Gli ulteriori risparmi derivanti dalla diversificazione tra le Aree saranno riportati all'anno successivo.