



COMUNE DI CASTELMOLA

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL PERIODO 2021/2023

L'anno **2021** il giorno **ventinove** del mese di **novembre** presso il Comune di Castelmola (ME), giusta convocazione tramite pec del 25.11.2021 (prot. 11052 del 25.11.2021), si è riunita la delegazione trattante di parte datoriale nelle persone dei signori:

Perla parte pubblica:

Dott. Giuseppe **PILUSO** in qualità di Segr. Comunale – Presidente;

Arch. Maruscka **BIONDO** Responsabile Area Tecnica, componente;

Rag. Giuseppa **D'AGOSTINO** Responsabile area Finanziaria;

Per la R.S.U. locale:

1. Sig. Salvatore **RANERI** CIGL FP;
2. Geom. Domenica **CUNDARI** CIGL FP;
3. Sig.ra Alfia Francesca **SILIGATO** CISL FP;
4. Sig.ra Catena **D'AGOSTINO** CSA;

Per le OO.SS. provinciali:

1. Sig. Alfio **ELIA MANDRI** per la CIGL FP presente da remoto;
2. Sig. Maurizio **GILIBERTO** la CISL FP presente da remoto mediante piattaforma Jitsi Meet che, essendo sprovvisto di firmadigitale, delega per la firma la sig.ra Alfina Siligato;
3. Sig. Piero **FOTIA** per la CSA presente da remoto mediante piattaforma Jitsi Meet che, essendo sprovvisto di firmadigitale, delega per la firma la sig.ra Catena D'Agostino;

Le parti prendono atto :

1) che con Determina del Responsabile dell'Area Finanziaria nr. 50 del 20 aprile 2021 poi annullata e con successiva determina n. 118 del 18 novembre 2011 è stato costituito il Fondo delle Risorse per le Politiche di Sviluppo e per la Produttività – anno 2021;

A) che le somme al lordo stanziare per l'anno 2021 ammontano ad € 66.665,28

B) che dalla suddetta somma vanno decurtate complessivamente € 39.591,47;

- **Totale disponibilità delle risorse stabili l'anno 2021 (A - B) € 27.073,81;**

Nel corso della riunione le parti contrattano gli istituti del nuovo contratto e sottoscrivono il C.C.D.I. 2021-2023 parte normativa unitamente alla ripartizione economica 2021 del fondo di contrattazione decentrata del Comune di CASTELMOLA.

Le parti convengono altresì che nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale o d'interventi dell'Aran o della Corte dei Conti che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di CASTELMOLA
per gli anni 2021-2023**

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 CASTELMOLA 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. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia per il triennio 2020-2022, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è triennale salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere oggetto di contrattazione ogni anni ed erogati tendenzialmente entro il mese di marzo dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

Art. 2

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 del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) d.lgs. 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;
 - c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 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 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, del Comune di CASTELMOLA ;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 7 del 6/02/2019.
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 3

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 4
Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Le parti prendono atto del nuovo assetto delle Posizioni Organizzative.
2. Le parti prendono atto altresì che dall'entrata in vigore del regolamento recante la disciplina relativa al nuovo assetto delle posizioni organizzative (*modifica dei contenuti delle precedenti posizioni organizzative in relazione al nuovo assetto delineato dal CCNL; graduazione delle stesse sulla base anche dei nuovi criteri previsti dalle parti negoziali; diversa disciplina delle modalità di determinazione della retribuzione di posizione e di risultato; determinazione dei nuovi criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi*), si è proceduto al conferimento dell'incarico in conformità alla nuova normativa.
3. Le parti prendono atto del Regolamento approvato con delibera di Giunta n. 39 del 18.05.2019 e successive modifiche e integrazioni con le quali si disciplina la metodologia per la graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative.

Art. 5
Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5 e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative non possono superare il limite previsto di Euro 35.000 pari al limite 2016.
2. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente comma, la somma residua non inferiore al 15 per cento è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.

Art. 6
Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come sarà definito nella contrattazione del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente articolo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti e le somme erogate fino alla data di stipula del presente contratto verranno conguagliate in sede di erogazione della produttività qualora superiori alle somme previste dal presente CCDI.

Art. 7
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. 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. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.

2. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
2)	Complessità dell'attività	max	15 punti
3)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
	Punteggio	max	45 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
- La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
- La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

3. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. I singoli Responsabili provvedono ad adottare le schede relative alla pesatura. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 30 punti complessivi.

4. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- a. somma a disposizione
- b. somma dei punteggi delle specifiche responsabilità.
- c. punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$A/B \cdot C.$$

4 Il punteggio di ogni singolo dipendente sia per la somma che per l'attribuzione del punteggio individuale è rapportato alla percentuale del part time.

5 L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

1. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

2. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 300,00 annui lordi:

- a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 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 ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;

Indennità di funzione – Polizia Municipale

- a) Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene determinata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
- b) L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Castelmola;
- c) Qualora il personale della Polizia Municipale abbia già attribuita la responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. F) del CCNL 1.04.1999, l'indennità di funzione sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità anche nella misura dell'importo attribuito;
- d) A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi);
- e) L'indennità di cui al presente articolo:
- a) È cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) È cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l' indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - d) È cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con l' indennità di cui all'art. 70-quinquies;
- f) Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Art. 8 Indennità di reperibilità

1. L'istituzione del servizio di **reperibilità** nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza semestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL pari a 10,33 euro ogni 12 ore di servizio prestato; Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva.

3. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 (sei) volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;

Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

Come prevede il CCNL 2016/2018 l'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori., entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 - € 10,00.

La misura è definita in sede di contrattazione integrativa, 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.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le misure disciplinate in sede di contrattazione integrativa;

Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci che non potrà comunque superare l'importo di 10 euro stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2016-2018.

1. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni:

3.A. ATTIVITA' A RISCHIO

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- Utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- Attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

3.B. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

3.c. DISAGIO

Le condizioni di disagio sono così individuate:

- Orario di lavoro articolato su più fasce orarie nell'ambito della giornata ad esclusione delle turnazioni e del rientro.
- Attività di particolare intensità, complessità o criticità caratterizzata da rapporti obbligatori e continui con l'utenza, tali da non consentire l'autonoma gestione dei normali ritmi di lavoro.

- Situazioni organizzative che impongono al lavoratore: di spostarsi continuamente in ambito locale in più sedi diverse da quella propria.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata semestrale sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Inoltre l'indennità viene determinata sulla base del valore medio mensile del denaro maneggiato;

L'indennità:

- è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;

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

Art. 10

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018.

1. Le parti danno atto che:

- la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
- il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
- ai sensi dell'art. 12, comma 8, del CCNL 21.5.2018 in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
- al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

2. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso in cui non sia stata erogata nell'ultimo triennio, ad esempio per assenza del Piano della Performance e degli Obiettivi, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato.

3. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
 - b) in caso di ulteriore parità si valuterà il numero delle ore di formazione certificate nel triennio precedente stilando una graduatoria ulteriore;
 - c) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.
4. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione l'anzianità di servizio nella posizione economica (prevista dal CCNL) alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sarà richiesta l'anzianità (prevista dal CCNL) nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da 1° gennaio del terzo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale.
5. Per i neo-assunti il periodo necessario per poter partecipare alla progressione economica orizzontale è ridotto ad un minimo di 24 mesi.
6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.
7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 70% del massimo ottenibile nel citato triennio.
8. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

Art. 11 Premi correlati alla performance

1. Come previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance la valutazione della performance del personale Titolare di Posizione Organizzativa prende in esame i seguenti fattori:
il raggiungimento di specifici obiettivi individuali e/o di struttura assegnati in sede di approvazione del Piano della Performance (Performance Organizzativa): peso 70% ;
la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, valutata in base ai comportamenti organizzativi, ovvero alle competenze tecniche e manageriali, dimostrati nel periodo considerato: peso 30%;
La valutazione del personale è disciplinata per gli anni 2019 e 2020 dal Sistema di misurazione e Valutazione della Performance approvato con delibera di Giunta n. 90 del 22.10.2019 e Delibera di G.M. n. 69 del 15.10.2020.
Il nuovo Sistema di Misurazione della Performance per il 2021 è disciplinato con delibera di Giunta n. 96 del 17.12.2020.

Art. 12
Incentivi per le funzioni tecniche

1. Gli incentivi per le funzioni tecniche sono disciplinati dal Regolamento approvato con delibera di Giunta n. 44 del 15 luglio 2020.
2. Con il presente contratto si richiama il predetto Regolamento non essendo necessario ulteriore intervento di aggiornamento.

Art. 13
Disposizione finale

3. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
4. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Several handwritten signatures in blue ink are scattered across the lower half of the page. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or abbreviated names.

Schema allegato di ripartizione del Fondo

Finanziamento degli istituti contrattuali anno 2021

Spesa finanziata	Fonte di finanziamento prioritaria	Riferimento normativo	Importo destinato
Indennità condizioni di lavoro:(attività esposte a rischi , maneggio valori, attività disagiate)	Risorse stabili	art. 70 bis CCNL 2016-2018	EURO 1 AL GIORNO 1386,00 (rischio) 660 (maneggio valori) 725(disagio)
Specifiche responsabilità personale categorie B, C e D:,	Risorse stabili	art. 70 quinquies CCNL	5000,43
Maggiorazione per orario festivo/notturno	Risorse stabili	art. 24 CCNL del 14.9.2000	2136,00
Indennità di reperibilità	Risorse stabili	art. 24, comma 1, del CCNL	250,00
Trattamento accessorio collegato alla performance individuale e collettiva	Risorse stabili	art. art. 68 ccnl comma 2 lett. a) e b)	8.125,00 (30%)
Progressione economica	Risorse stabili	articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018	8.791,38
TOTALE			27.073,81

Castelmola, _____

Letto, confermato e sottoscritto:

Per la parte pubblica:

Dott. Giuseppe **PILUSO** in qualità di Segr. Comunale – Presidente

Arch. Maruscka **BIONDO** Responsabile Area Tecnica, componente

Rag. Giuseppa **D'AGOSTINO** Responsabile area Finanziaria

Per la R.S.U. locale:

1. Sig. Salvatore **RANERI** CIGL FP Raneri Salvatore;
2. Geom. Domenica **CUNDARI** CIGL FP D. Cundari;
3. Sig.ra Alfia Francesca **SILIGATO** CISL FP Silicato Alfia Francesca;
4. Sig.ra Catena **D'AGOSTINO** CSA D'Agostino Catena;

Per le OO.SS. provinciali:

1. Sig. Alfio **ELIA MANDRI** per la CIGL FP presente da remoto (firmato digitalmente);
2. Per il Sig. Maurizio **GILIBERTO** CISL FP Silicato Alfia Francesca;
3. Per il Sig. Piero **FOTIA** CSA D'Agostino Catena;