



Comune di Guamaggiore

(Provincia del Sud Sardegna)

Cod. fisc. 80008970925 P.I.01845030921 Tel. 070/985904 Fax 070/985979

Posta elettronica protocollo@comune.guamaggiore.ca.it

VERBALE DELLA RIUNIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE N. 4/2021

L'ANNO 2021, ADDì 20 DEL MESE DI DICEMBRE Alle ore 18:30 si è riunita la delegazione trattante presso il Comune di Guamaggiore composta da:

Parte pubblica

Segretario Comunale - Marcella Tropia

Responsabile Area Tecnica – Piero Angelo Littera

Responsabile Area Finanziaria – Antonio Simbula

Per la parte sindacale:

Federica Anolfo – RSU;

Si dà atto che le parti sono state regolarmente convocate con nota del 16.12.2021 prot. n. 4770 per discutere il seguente ordine del giorno:

- Sottoscrizione clausole integrazione del CCDI normativo 2019-2021 relative ai criteri di quantificazione del premio della performance.

Le parti preliminarmente:

- Avendo preso atto che, con verbale n. 37 del in data 13.12.2021 il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole alla stipula definitiva delle integrazioni CCDI 2021;
- Avendo preso atto che la Giunta Municipale con proprio atto n. 83 in data 20.12.2021 ha autorizzato la sottoscrizione delle integrazioni al CCDI parte normativa e conseguentemente economica 2021, così come da preintesa sottoscritta dalla delegazione trattante, con verbale n. 3 in data 7.12.2021.

Tutto ciò premesso concordano quanto segue:

Art. 1

Il testo dell'art. 4, attualmente rubricato "Premio correlato alla performance organizzativa", viene sostituito dal seguente:

1. Le risorse destinate annualmente alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale nell'anno di riferimento e a ciascun dipendente assegnati, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. Le parti danno atto che restano fermi i coefficienti in ragione di categoria sinora utilizzati per il calcolo del premio attribuibile a ciascun dipendente.
3. Il premio massimo così calcolato per ciascun dipendente è suddiviso come segue
60% da ripartire in base alla valutazione della performance organizzativa;
40% da ripartire in base alla valutazione della performance individuale;
4. L'erogazione del premio è correlata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, sia organizzativa sia individuale, a seguito di apposita valutazione da parte del competente Responsabile di Area secondo quanto stabilito nella tabella che segue:

Punteggio ottenuto	Percentuale di erogazione del premio
0-59	0%
60-85	In misura proporzionale al punteggio raggiunto
86-90	90% del premio attribuibile

91-100	100% del premio attribuibile
--------	------------------------------

- 5 La precedente tabella integra il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con deliberazione di G.M. n. 20 del 18.3.2020 e successive eventuali modifiche (cfr. art. 13 del SMVP Personale di categoria /livelli e art. 26 del SMVP Titolari di posizione organizzativa).
- 6 Almeno il 30% delle risorse di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL 21.5.2018 - con esclusione delle lettere c) f) g) - è destinato al finanziamento della performance individuale.
- 7 Al fine della valutazione e del concorso all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 90 giorni effettivi nell'arco dell'anno solare. Sono escluse le assenze previste dalla normativa vigente in materia di tutela della maternità.
- 8 Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno), il premio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
- 9 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 ciascun anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale

Art 2

È abrogato l'art. 5 rubricato "Premio correlato alla performance individuale";

Art. 3

All'art. 11 del CCDI normativo 2019-2021 sono aggiunti i seguenti commi:

4. Il premio massimo attribuibile a ciascun dipendente titolare di P.O. è suddiviso come segue
60% da ripartire in base alla valutazione della performance organizzativa;
40% da ripartire in base alla valutazione della performance individuale;
5. L'erogazione del premio è correlata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, sia organizzativa sia individuale, a seguito di apposita valutazione da parte del Nucleo di Valutazione secondo quanto stabilito nella tabella che segue:

Punteggio ottenuto	Percentuale di erogazione del premio
0-59	0%
60-85	In misura proporzionale al punteggio raggiunto
86-90	90% del premio attribuibile
91-100	100% del premio attribuibile

6. La precedente tabella integra il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con deliberazione di G.M. n. 20 del 18.3.2020 e successive eventuali modifiche (cfr. art. 13 del SMVP Personale di categoria /livelli e art. 26 del SMVP Titolari di posizione organizzativa).

Art. 4

In conseguenza delle modifiche inserite il CCDI economico 2021 già sottoscritto in data 13.4.2021 va modificato con riferimento alla ripartizione delle somme da destinarsi al premio correlato alla performance individuale e organizzativa come segue:

"premio correlato alla performance individuale: EURO 135,00 (40% del budget totale)

premio correlato alla performance organizzativa: EURO 202,464 (60% del budget totale).

La sopra indicata ripartizione è da applicarsi anche agli eventuali risparmi di spesa o ricalcoli da destinarsi alla performance."

Art. 5

Si dà atto che per tutto quanto non qui modificato restano in vigore i CCDI normativi ed economici già sottoscritti.

Segretario Comunale – f.to Marcella Tropa

Responsabile Area Tecnica – f.to Piero Angelo Littera

Responsabile Area Finanziaria – f.to Antonio Simbula

f.to Federica Anolfo – RSU