

**INTESA CONTRATTUALE DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA ART. 15 DEL
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNO
2023/2025**

In data 08/10/2024, presso la sede del Comune di Casteggio, a seguito della convocazione di incontro per la sottoscrizione dell'intesa contrattuale di interpretazione autentica dell'art. 15, paragrafo "Quantificazione delle risorse" relative all'anno 2024, del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023/2025, si sono incontrate le parti negoziali composte da:

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, nella persona del Presidente:

- Segretario Comunale - Dott.Daniele Bellomo; F.to _____
- Responsabile Servizio Finanziario – De Filippi Cristina; F.to _____

LA DELEGAZIONE SINDACALE:

- FP CGIL rappresentata da: De Biase Stefania F.to _____
- UIL FPL rappresentata da: Latiano Giovanni F.to _____
- CISL rappresentata da: Nalin Roberta F.to _____
- FIADEL CSA Pavia Lodi: Giuliana Scaglia F.to _____

R.S.U.:

- Lanfranchi Claudio; F.to _____
- Benvenuti Fabrizio; F.to _____
- La Bella Crocefissa; F.to _____

PREMESSO che il sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali per il personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali, disciplinato da specifiche disposizioni dettate dal Titolo III del D.Lgs. n. 165/2001, come integrato e sostituito dal Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009, c.d. Legge Brunetta e dai Contratti Collettivi Nazionali di Comparto, prevede un modello di contrattazione per il pubblico impiego articolato su due livelli e cioè:

- contrattazione nazionale triennale di tipo normativo e di tipo economico;
- contrattazione decentrata integrativa triennale di tipo normativo e annuale di tipo economico;

PRESO ATTO CHE:

- in data 26/09/2023 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di parte normativa per il triennio 2023-2025;

Dato atto altresì che:

- in data 16/11/2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2019-2021 del comparto Funzioni Locali;
- In data 08/10/2024 è stata sottoscritta la preintesa di interpretazione autentica dell'art. 15 - Premi correlati alla performance - del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023-2025.

Tutto ciò premesso:

Le parti premettono che la presente intesa è finalizzata a sottoscrivere l'interpretazione autentica dell'art. 15 – **Premi correlati alla performance** del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023-2025.

TITOLO I°

Disposizioni generali

ART. 1 CLAUSOLA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELL'ART. 15 CCDI, paragrafo “Quantificazione delle risorse”.

L'art. 15 avente ad oggetto “Premi correlati alla performance” del CCDI 2023/2025 riporta quanto segue:

E' costituito uno specifico stanziamento di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.

Lo stanziamento di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.

Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

La valutazione della performance del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato avviene in base alle modalità previste dal sistema di valutazione della performance, che lega in modo diretto e puntuale la valutazione alla premialità corrisposta.

In attuazione a quanto previsto dall'articolo 81 del CCNL del 16/11/2022, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio di produttività pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuale attribuiti al personale valutato positivamente, con esclusione degli incaricati di EQ.

La maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente verrà attribuita fino a cinque dipendenti.

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Ai sensi del Parere Aran CFL44 il principio di cui all'art 7 comma 4 lettera j) del CCNL 16/11/2022 è applicato con carattere di generalità anche al rapporto tra incentivi connessi alla performance e l'ammontare di specifiche tipologie di altri trattamenti economici accessori previsti da norme di legge anche per personale non titolare di incarico di E.Q. con le medesime modalità previste per i titolari di Elevata Qualificazione.”

Per tutto quanto sopra esposto, le parti condividono che il testo dell'art. 15 paragrafo **“Premi correlati alla performance”**, debitamente revisionato sia da intendersi come di seguito riportato:

E' costituito uno specifico stanziamento di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.

Lo stanziamento di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.

Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

La valutazione della performance del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato avviene in base alle modalità previste dal sistema di valutazione della performance, che lega in modo diretto e puntuale la valutazione alla premialità corrisposta.

In attuazione a quanto previsto dall'articolo 81 del CCNL del 16/11/2022, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio di produttività pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuale attribuiti al personale valutato positivamente, con esclusione degli incaricati di EQ.

La maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente verrà attribuita fino a cinque dipendenti privilegiando una equi ripartizione tra i servizi/settore dell'ente.

Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:

- a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;**
- b) in caso di parità di punteggi si terrà conto dei seguenti ulteriori criteri in ordine di priorità:**
 - 1) non aver mai conseguito la maggiorazione nel periodo di applicazione del presente CCDI;**
 - 2) della media delle valutazioni conseguite nei tre anni antecedenti;**
 - 3) dell'anzianità di servizio presso il Comune.**

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Ai sensi del Parere Aran CFL44 il principio di cui all'art 7 comma 4 lettera j) del CCNL 16/11/2022 è applicato con carattere di generalità anche al rapporto tra incentivi connessi alla performance e l'ammontare di specifiche tipologie di altri trattamenti economici accessori previsti da norme di legge anche per personale non titolare di incarico di E.Q. con le medesime modalità previste per i titolari di Elevata Qualificazione.”

ART. 2 NORME FINALI.

L'interpretazione autentica con la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria certificata dall'organo di controllo saranno pubblicati sul sito istituzionale del Comune di Casteggio www.comune.casteggio.pv.it “Amministrazione Trasparente” e trasmessi all'Aran e al CNEL per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione (art. 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001).

Casteggio, _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, nella persona del Presidente:

- Segretario Comunale - Dott.Daniele Bellomo; F.to _____
- Responsabile Servizio Finanziario – De Filippi Cristina; F.to _____

LA DELEGAZIONE SINDACALE:

- FP CGIL rappresentata da: De Biase Stefania F.To _____
- UIL FPL rappresentata da: Latiano Giovanni F.To _____
- CISL rappresentata da: Nalin Roberta F.To _____
- FIADEL CSA Pavia Lodi: Giuliana Scaglia F.To _____

R.S.U.:

- Lanfranchi Claudio; F.to _____
- Benvenuti Fabrizio; F.to _____
- La Bella Crocefissa; F.to _____