COMUNE DI MONTALTO UFFUGO

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019 - 2021

Sommario

Art. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 2 Formazione ed aggiornamento professionali

Art. 3 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 4 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

Art. 5 Indennità condizioni di lavoro.

Art. 6 Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, maggiorazione di cui all'art. 24 comma 1 CCNL 14.09.2000

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

Art. 8 Indennità per il personale della Polizia locale

Art. 9 Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

Art. 10 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

Art. 11 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

Art. 12 Premi correlate alla performance

Art. 13 Welfare integrativo

Art. 14 Disposizione finale

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti/Revisore dei conti sull'ipotesi di C.C.D.I *(oppure trascorsi quindici giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'ipotesi di C.C.D.I.)* ai fini della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, a seguito della deliberazione n.__del_____, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente Triennio 2019-2021 il giorno _____alle ore_____ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Dr.ssa Maria Luisa Mercuri Segretario Generale dell'Ente e dal Dott. Angelo Baffa Responsabile del Servizio Finanziario

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CISL FP

CGIL

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.
Cipolla Barbara
Castiglione Giovanni
Mazzulla Loredana
Ponissi Carlo
Russo Francesco

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di MONTALTO UFFUGO

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 MONTALTO UFFUGO 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.).

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 01/01/2019

1. La sua durata è triennale salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

6. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.

7. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di DICEMBRE dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

Art. 2
Formazione ed aggiornamento professionali

1.L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia.

2.Le parti prendono atto che salva diversa vigente disposizione legislativa l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.

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.
1. 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 apparecchiatura 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 videoterminali.
2. 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.
3. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
4. 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

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione**,** a seguito del processo di depurazione, **dalla parte stabile**, delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^ qualifica funzionale, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI
1. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti :

- indennità condizioni di lavoro (lett. c comma 2 art. 68 e del CCNL 2016 – 2018);
- indennità di turno, indennità di reperibilità, Trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale (lett. d comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- compensi per specifiche responsabilità (lett. e comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- indennità di funzione e indennità di servizio esterno (lett. f comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- compensi ai messi notificatori (lett. h comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- progressioni economiche (lett. i comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018)

2. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2 salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.
4. Di tale quota il 40% è destinato al finanziamento della performance individuale e il rimanente 60% è destinato al finanziamento della performance organizzativa.
5. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari a 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.
6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato **alla performance**. **Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.**
7. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
8. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.
9. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento.
10. In tale prospetto i valori relativi alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità, alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla

quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.

Art. 5
Indennità condizioni di lavoro.

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, corrispondono ad € 3,00 giornalieri per effettivo giorno di lavoro prestato in condizioni di rischio e disagio molto alto;
1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare anche il personale che svolge attività in condizioni di rischio e/o disagio moderato che viene remunerata con una somma di € 1,50 giornalieri per effettivo giorno di lavoro prestato in condizioni di rischio e disagio moderato;
2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continuo e diretto maneggio di valori, viene corrisposta un'indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività di € 1,50 al giorno;

1. . La liquidazione di tale indennità è effettuata in unica soluzione entro la fine del mese di Dicembre.

Art. 6
Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, maggiorazione di cui all'art. 24 comma 1 CCNL 14.09.2000

1. Per la disciplina dell'**indennità di turno** si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018
1. Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e famigliari di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018, deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
2. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittima, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.
3. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.
4. Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese.
5. Le parti concordano di non operare alcuna integrazione delle situazioni personali

e famigliari previste dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21 maggio 2018 in materia di turni di lavoro notturni.

6. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.
7. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata entro la fine dell'anno successivo a quello di riferimento;
8. Per la disciplina dell'**indennità di reperibilità** si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.
9. Le parti concordano di non elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, c.3 del CCNL 21 maggio 2018.
10. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata entro la fine dell'anno successivo a quello di riferimento;
11. I relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
12. Per la disciplina della maggiorazione per lavoro prestato in giorno di riposo si fa riferimento alla disciplina di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL del 14.09.2000.
13. I relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.

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

1. Il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è disciplinato in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) e 70-quinques del CCNL 21.5.2018,
1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinqies, 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.
2. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.
3. I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Responsabile di Area, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

Grado medio	*Grado alto*	*Grado molto alto*

*Fino a € **500***	*Fino a € 1.500*	*Fino a € 3.000*

1. La pesatura deve avvenire attraverso un sistema numerico che declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:

a. grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;

a. complessità dell'attività
b. responsabilità gestionale.

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL per ogni anno una parte del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) solo se contrattato con accordo annuale.

6.L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. 7.
7 L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinques, comma 2, del CCNL del 21.5.2018.
8. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nei provvedimenti di attribuzione annuali di distribuzione del Fondo;

9 I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Responsabile di Area, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme.

10 Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato

11 Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
12 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.

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

14 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.

15 La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata nel mese di DICEMBRE dell'anno successivo.

Art. 8
Indennità per il personale della Polizia locale

1. L'**indennità di servizio esterno** di cui all'art. 56 – quinquies del CCNL viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
1. Ai fini della corresponsione dell'indennità di servizio esterno il Comandante della Polizia Municipale comunica trimestralmente all'ufficio del Personale un riepilogo del servizio esterno prestato.
2. La misura dell'indennità viene stabilita in € 2,50 al giorno calcolata per effettivo giorno di servizio esterno prestato.
3. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 5.
4. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata trimestralmente.

Art. 9
Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

1. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.

1. Al finanziamento dell'indennità del presente articolo è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al 0% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^ qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad euro 0,00.
1. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, presso unioni di comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili strettamente

correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso la stessa unione. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art.13 del CCNL 22.1.2004.

1. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione tra più comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso l'ente utilizzatore. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art.14 del CCNL 22.1.2004.

Art. 10 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

La disciplina della progressione economica orizzontale verrà regolata da apposito separato atto.

Art. 11
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.
1. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
2. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche e ai compensi professionali dovuti all'avvocatura verrà regolata da apposito e separato atto.
3. Le parti definiscono che i titolari di Posizione organizzativa compartecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto. Laddove la regolazione di tali compensi è contenuta in atti appositi e separati integrativi di questo CCDI, a tali atti viene anche demandata la definizione della correlazione tra il compenso e l'indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Art. 12
Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^ qualifica funzionale, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance.
1. Le risorse finalizzate a premiare la performance organizzativa sono ripartite tra i settori dell'ente al fine di definire dei "*budget*" per ciascun settore/area. Per la determinazione di tale budget si procede con il seguente meccanismo di calcolo:
    a. il numero dei dipendenti dell'ente al 31.12 del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time;
    b. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

b. Categoria	**c. Parametro**
d. A	e. 1
f. B	g. 1,10
h. Accesso B3	i. 1,20
j. C	k. 1,30
l. D	m. 1,40

c. I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente.
c. Le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario;
d. Moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore, si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.
2. Nel sistema di valutazione sarà possibile prevedere un coefficiente di correzione per l'assegnazione del budget di area.
3. Il budget di area così determinato verrà liquidato nella misura percentuale corrispondente al risultato della performance di ogni singola area, e suddiviso in parti uguali tra i dipendenti dell'area stessa. Per quanto riguarda le aree articolate in più uffici, come evidenziati nel piano della performance, con il medesimo meccanismo si potrà effettuare una ulteriore suddivisione, in relazione ai risultati di ciascun ufficio e al personale ad esso afferente.

4. L'erogazione del compenso relativo alla performance individuale avviene secondo le percentuali/fasce di merito fissate nel predetto sistema di valutazione.
5. Ogni anno le risorse assegnate alla performance individuale vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio al 31.12 del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. A tal fine il personale a tempo parziale viene conteggiato come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore economico corrispondente alla valutazione massima espressa sulla base del sistema di valutazione dell'ente.
6. La valutazione della scheda si esprime in una percentuale da applicare al valore medio pro-capite calcolato secondo la formula di cui sopra.
7. E' attribuita una maggiorazione del 30% valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente **.**
8. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di graduatoria di area, in base ai seguenti criteri:
    - valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;
    - in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
    - in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
10. La maggiorazione di cui al comma 8 trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale. Laddove tale quota risulti incapiente il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance organizzativa.

Art. 13
Welfare integrativo

1. Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 21 maggio 2018.

1. Le somme destinate a finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL 21.05.2018 per la Polizia Locale dovranno essere eventualmente specificate e quantificate nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.

Art. 14
Disposizione finale

1. 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.

2. 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.