

**COMUNE DI SANT'ANDREA FRIUS**  
**PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA**

**Verbale di Contrattazione Decentrata parte economica**  
**ACCORDO DEFINITIVO**  
**Del 4.12.2019**

Il giorno 4.12.2019, alle ore 10,30 presso l'aula consiliare, si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo	Presente
1. Presidente		X
2. Componente		ASSENTE
3. Componente		ASSENTE
4. Componente		ASSENTE

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo	Presente
CGIL		ASSENTE
CISL		ASSENTE
UIL		ASSENTE

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

RSU	Nominativo	Presente
		X

- (di seguito denominate "le parti")

Le parti si sono riunite per discutere sul seguente ordine del giorno:

1. Conclusione trattative per la stipula del Contratto decentrato integrativo Economico: ripartizione risorse decentrate fondo produttività – ACCORDO DEFINITIVO anno 2019;
2. Integrazione del Contratto decentrato normativo aziendale per il triennio 2019/2021;
3. varie ed eventuali;

**PREMESSO CHE:**

- Con delibera di Giunta Comunale n° 92 del 27.10.2010 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata a livello di Ente (art. 10 CCNL EE. LL. 1998/2001);
- Con Determinazione Servizio Finanziario n. 68 del 8.5.2019 è stato costituito il Fondo di Produttività per l'anno 2019;
- Con Delibera GC n. 52 del 4.9.2019 è stato autorizzato l'inserimento della parte variabile del Fondo di produttività dell'anno 2019 e fornito gli indirizzi per la contrattazione annuale 2019;
- Con Delibera GC. N. 8 del 23.1.2019 è stata autorizzata la stipula dell'accordo definitivo del Contratto Normativo Decentrato Aziendale,
- Con verbale del 14.2.2019 è stato siglato l'accordo definitivo del contratto normativo aziendale 2019-2021;
- Con verbale del 28.10.2019 è stata siglata la pre intesa per la ripartizione economica delle risorse decentrate anno 2019;

**TENUTO CONTO:**

- della Delibera G.C. n. 72 del 20/11/2019 di autorizzazione alla sottoscrizione dell'accordo definitivo relativo alla ripartizione delle risorse decentrate per l'annualità 2019 in applicazione del CDIA normativo per il triennio 2019-2021

Le parti iniziano la discussione sui seguenti punti:

- 1. Conclusione trattative per la stipula del Contratto decentrato integrativo Economico: ripartizione risorse decentrate fondo produttività – accordo definitivo anno 2019;**

Le parti decidono:

Di procedere alla ripartizione delle risorse disponibili alla contrattazione relative all'annualità 2019, in attuazione delle regole del Contratto decentrato normativo 2019/2021 siglato in data 14.02.2019 nelle seguenti modalità:

**I. Indennità condizioni di lavoro - Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)**

**Art. 17 CDIA**

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. Viene definita attività disagiata una particolare:

1. Viene definita attività disagiata una particolare:

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi dell'ente, in condizione di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

INDENNITÀ PREVISTA € 1,25 AL GIORNO,

- b. articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza;

INDENNITÀ PREVISTA € 1,25 AL GIORNO.

- c. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi dell'ente, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

INDENNITÀ PREVISTA € 1,25 AL GIORNO

3. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria, calcolata su 200 giorni per la seguente figura:

<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>N. ADDETTI</b>	<b>IMPORTO DESTINABILE</b>
OPERAIO	1	€ 250,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 250,00</b>

4. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e ss.mm.ii. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività nel mese.

Durante l'incontro odierno la parte sindacale CISL richiede di aggiornare l'importo da destinare a finanziare, per l'anno 2019, le attività esposte a rischio relativo a Lavori di Necroforo fossore e necroforo esumatore: si decide di incrementare l'importo definito durante l'accordo del 14.02.2019 in €1,25 a € 3,00 da calcolare per 200 giorni.

<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>N. ADDETTI</b>	<b>IMPORTO DESTINABILE</b>
OPERAIO/NECROFORO	1	€ 600
<b>TOTALE</b>		<b>€ 600</b>

## II. Specifiche Responsabilità -art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018

### Art. 18 CDIA

Per le specifiche responsabilità vengono individuate n. 5 posizioni che sono oggetto di pesatura (in applicazione dei criteri previsti nel CDIA normativo) da parte dei Responsabili di servizio. Il budget destinato alle specifiche responsabilità è pari a € 5000 comprensivo della quota di cui all'art. 70 quinquies c. 2 per servizi demografici ai sensi del comma 8 art. 18 del contratto normativo siglato in data 14.2.2019

I risparmi che si dovessero creare per l'applicazione del seguente articolo, in base al periodo di assegnazione della specifica Responsabilità, sono da destinare alla produttività

## III. Specifiche responsabilità - art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018

### Art. 19 CDIA

Rientrano nella fattispecie prevista dall'art. 70 quinquies comma 2 (in precedenza art. 17 lett. i CCNL 1.4.1999) le attività garantite e prestate nell'annualità 2019 dalle seguenti figure:

TIPOLOGIA DI RESPONSABILITÀ	N. DIPENDENTI INTERESSATI	SOMMA PREVISTA
Servizi demografici	1	Inglobato nell'indennità art. 70 quinquies c. 1
<b>TOTALE ANNUALE</b>		

In attuazione delle disposizioni contrattuali, la specifica responsabilità viene riconosciuta soltanto in presenza di atto formale di assegnazione.

## IV. Premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale (ex PRODUTTIVITA' - CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. f)

La quota destinata a finanziare la performance è quella residua dall'applicazione delle indennità previste dal presente accordo per ciascun anno, nonché qualsiasi economia che si dovesse creare in seguito alla ripartizione delle risorse. Le parti garantiscono il rispetto dell'obbligo di destinare alla performance individuale almeno il 30% delle risorse variabili.

La produttività si dovrà distribuire in base alla valutazione sul raggiungimento dei risultati degli obiettivi di performance individuati e assegnati nel rispetto del Sistema di Valutazione vigente nell'Ente.

Riepilogo utilizzo 2019:

<b>Fondo 2019</b>	
TOTALE FONDO STABILE	€ 33.667,40
TOTALE FONDO VARIABILE SOGGETTO LIMITE	€ 3.118,27
TOTALE FONDO VARIABILE NON SOGGETTO AL LIMITE	€ 11.510,77
IMPORTI STABILI NON SOGGETTI AL LIMITE	€ 1.899,04
DECURTAZIONI 2014 (DA SOTTRARRE)	€ 1.144,86
DECURTAZIONI RISPETTO LIMITE (DA SOTTRARRE)	€ 400,00
<b>TOTALE FONDO ANNO</b>	<b>€ 48.650,62</b>
da cui sottrarre:	
TOTALE UTILIZZO DI PARTE STABILE (Progressioni, Ind. Comparto e quota trasferita Unione)	€ 26.146,45
Let. k (Progettazione, Istat, progetto Radon)	10.216,34
<b>RISORSE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>	<b>€ 12.287,83</b>
utilizzo di parte variabile da sottrarre:	
Indennità condizioni di lavoro art. 17 - rischio	€ 600,00
Indennità condizioni di lavoro art. 17 - disagio	€ 250,00
Indennità condizioni di lavoro art. 17 - maneggio valori	
Specifiche Responsabilità art. 18 CDIA - art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018 (art. 17 lett. f CCNL 1.4.1999)	5000
Specifiche Responsabilità art. 19 CDIA - art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018 (art. 17 lett. l CCNL 1.4.1999)	
Pronta disponibilità/Reperibilità	
Quota nuove Peo contrattate	
Premio Performance	6437,83
<b>SALDO</b>	<b>0,00 €</b>

**2. Integrazione Contratto decentrato normativo aziendale per il triennio 2019/2021 in adeguamento al CCNL 21.5.2018;**

La parte pubblica segnala che in occasione della stipula dell'accordo normativo 2019/2021 del 14.02.2019, si era proceduto allo stralcio di alcuni articoli relativi a funzioni trasferite all'Unione dei Comuni del Gerrei. Nel corso dell'anno, ci si è resi conto che alcuni articoli dovevano comunque essere inseriti nel contratto normativo dell'Ente, pertanto si propone l'integrazione di n. 4 articoli relativi ai seguenti temi:

- Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi (Confronto)
- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative
- Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Le parti accolgono la proposta di integrazione e procedono alla firma della versione definitiva del contratto normativo in adeguamento al CCNL 21.5.2018 per il triennio 2019/2021 con i nuovi articoli che otterranno la nuova numerazione dal 33 al 36.

**SOTTOSCRIZIONE:**

Sant'Andrea Frius, 4.12.2019

Firmato

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:	FIRMA
1. Presidente	

Parte sindacale	Cognome e Nome	Firma
RSU		
Sigla	Cognome e Nome	
CGIL		
CISL		
UIL		

Art. 33 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

1. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.
2. L'incentivo della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal Sistema di valutazione adottato, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo (performance organizzativa) e individuale (performance individuale).
3. La consegna della scheda di valutazione finale al personale, previo completamento dell'iter di valutazione degli stessi Titolari di PO da parte dell'Organo di Valutazione, deve essere preceduta da una Conferenza dei Titolari di PO finalizzata ad uniformare i criteri di valutazioni. La sessione dei lavori della Conferenza di cui trattasi è coordinata dal Presidente della Delegazione Trattante a cui compete anche l'onere di convocarla. Dell'avvenuta sessione di lavori viene redatto apposito verbale, in cui viene riportata solo ed esclusivamente la presenza o meno dei Titolari di PO, da consegnare in copia alle RSU. La partecipazione o meno alla sessione dei lavori di cui trattasi rileva ai fini della valutazione degli stessi Titolari di PO da parte dell'Organo di valutazione dell'Ente.
4. Il trattamento accessorio collegato alla performance del personale viene annualmente attribuito in funzione degli esiti della valutazione dalla performance conseguita in relazione:
  - a) al contributo reso per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;
  - b) al grado di conseguimento degli obiettivi specifici di performance individuale
  - c) alla valutazione dei comportamenti organizzativi

Il punteggio minimo per l'accesso al premio è pari al 60%.

5. Le Parti per garantire la corretta erogazione il trattamento accessorio collegato alla performance, concordano che:
  - a. Le prestazioni oggetto di valutazione devono essere prioritariamente individuate e comunicate mediante le schede di valutazione, a cura dei Titolari di PO ad ogni singolo dipendente;
  - b. Il premio è ripartito fra i lavoratori in servizio in ragione del concorso della struttura di appartenenza e dell'apporto da ciascuno finalizzato al conseguimento dei risultati;
  - c. La quantificazione del trattamento accessorio è determinato nel modo come appresso indicato:
    - C.1) Determinazione del budget individuale in relazione al livello di inquadramento secondo la seguente parametrizzazione:
      - I. categoria A – parametro 100;
      - II. categoria B – parametro 106;
      - III. categoria B – posizione infracategoriale B3 (giuridica) – parametro 112;
      - IV. categoria C – parametro 119;
      - V. categoria D – parametro 130,
      - VI. categoria D – posizione infracategoriale D3 (giuridica) – parametro 149;

La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

C.2) quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria e per le posizioni B3-D3;

C.3) parametrizzazione stipendiale delle categorie e delle posizioni, come su indicate;

C.4) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;

C.5) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;

C.6) moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria relativi al personale di tutto l'Ente, ottenendo l'ammontare del Budget individuale per ogni singola unità presente nell'Ente.

Nell'ambito del budget attribuito, ciascun Titolare di PO espone la valutazione relativa al personale assegnato. Le risorse assegnate debbono essere liquidate in modo selettivo, secondo i risultati accertati dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance a conclusione dell'anno di riferimento.

6. L'accesso al premio collegato all'esito della valutazione viene così determinato:

- Valutazioni superiori al 90% = 100% del budget individuale
- Valutazione superiori all' 85% e il 90% = 90% del budget individuale
- Valutazione tra il 60% e l'85% = distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito
- Valutazione inferiore al 60% = nessuna distribuzione di produttività

7. Una quota di dipendenti pari ad un massimo (n. 1) accede al premio di cui all'art. 69 CCNL 21.05.2018. Beneficiano di tale premio coloro che hanno ottenuto la valutazione più elevata all'interno della classe di merito più alta (>90%).

8. In caso di applicazione del metodo percentuale di cui al comma 8, con esito inferiore all'unità, il premio di cui all'art. 69 del CCNL 21.5.2018 non trova applicazione.

9. Il premio è quantificato nella misura di un minimo 30% ulteriore rispetto alla media pro capite percepita da tutto il personale dipendente.

10. Gli eventuali residui che si dovessero creare nella ripartizione della quota di produttività effettuata in base all'esito della valutazione, andranno ad integrare il premio di cui sopra;

11. Il budget destinato alla premialità di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018 non viene distribuito nel caso in cui nessun dipendente abbia conseguito una valutazione <90%. L'eventuale budget non ripartito costituisce risparmio da rinviare all'anno successivo.

12. Il calcolo del premio di cui all'art. 69 del CCNL 21.5.2018 si applica:

- A livello di Ente

13. Se l'esito delle valutazioni non consentisse di individuare i migliori nei limiti della quota stabilita, è inibita la corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance del/dei Responsabile/i e dei dipendenti Ente interessato, fino alla riconduzione della valutazione entro i parametri definiti.
14. Le valutazioni relative alla attività dell'Ente e dei gruppi di lavoro o dei singoli saranno portati a conoscenza degli interessati, così come ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al gruppo o al servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia.
15. Le schede di valutazione devono essere consegnate, a conclusione del periodico processo di valutazione, con annessa certificazione ai sensi dell'art. 37 comma 3 del CCNL 22/1/2004, personalmente dal valutatore al valutato previo confronto sui contenuti della stessa. Il dipendente sottoscrive come prescrizione.
16. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
17. Tutti i lavoratori dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 12 mesi continuativi, hanno diritto di partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati.
18. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del contratto part-time.
19. Non ha diritto alla partecipazione il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
20. Nel caso di avvio e sospensione di un procedimento disciplinare, il processo di misurazione valutazione della Performance è sospeso in attesa delle risultanze cui perverrà la Commissione per i procedimenti disciplinari dell'Ente. Le risorse previste per il trattamento accessorio collegato alle performance del personale interessato dal procedimento disciplinare sono accantonate.
21. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a: malattia (fino a 20 giorni nell'anno), infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività sopprresse, congedo di maternità (art. 43 CCNL 21/5/2018 - ex astensione obbligatoria), ferie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, permessi Legge 104/92, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, congedi per le donne vittime di violenza.
22. Al dipendente che si assenti per malattia, i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per

effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime (art. 36 c. 10 lett. e) CCNL 21.5.2018), ma nelle modalità indicate:

- a. Per assenze > 21 gg <= 60 gg lavorativi il trattamento accessorio collegato alla Performance è ridotto nella misura del 3 %;
  - b. Per assenze > 60 gg lavorativi il trattamento accessorio collegato alla Performance è ridotto nella misura del 10%;
  - c. Per assenze > 150 gg lavorativi non si eroga salario accessorio
23. Entro 10 giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricevimento, il dipendente ha facoltà di presentare ricorso in forma scritta al proprio Responsabile e/o successivamente al Nucleo di Valutazione. In occasione dell'incontro il dipendente può farsi assistere da un legale di fiducia o dall'OO.SS. a cui conferisce mandato. Decorso tale termine in assenza di richieste di contraddittorio, il Responsabile procede alla liquidazione dei premi.

**Art. 34 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi (Confronto) - ENTI SENZA DIRIGENZA**

1. Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, ai sensi dell'art. 17 CCNL 21.5.2018, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 dello stesso CCNL.
2. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 13-18 del CCNL 21.5.2018, s'individuano le posizioni organizzative secondo i seguenti criteri generali:
  - a) Competenza
  - b) Problem Solving
  - c) Finalità.La metodologia di pesatura delle Posizioni dovrà ponderare la "sedia fredda" e non dovrà riguardare le caratteristiche soggettive possedute dal titolare della posizione
3. Le Posizioni Organizzative sono nominate dal Sindaco.
4. La graduazione delle posizioni, effettuata dal Nucleo di Valutazione, determina una graduatoria per l'attribuzione della retribuzione di posizione. La retribuzione di posizione può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 e terrà conto dei seguenti parametri:
  - a. Dimensione
  - b. Responsabilità e Relazioni
  - c. Professionalità
  - d. Gestione

5. In caso di assenza o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi del titolare di Posizione Organizzativa l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti.
6. La revoca dell'incarico di Posizione Organizzativa avviene nei seguenti casi:
  - a. a seguito di valutazione negativa;
  - b. in caso di comportamenti omissivi o pregiudizievoli reiterati sui programmi e sugli obiettivi concordati, con gli strumenti di programmazione dell'Ente;
  - c. in caso di grave violazione del Codice Disciplinare;
  - d. a seguito di riorganizzazione dei Settori.
7. La durata massima dell'incarico di Posizione Organizzativa è di 3 anni possono essere rinnovati con le medesime formalità. Nel periodo transitorio intercorrente tra la cessazione dell'incarico del Titolare di PO uscente e la nuova nomina, il dipendente incaricato continua a svolgere le funzioni in regime di prorogatio.
8. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.
9. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte nelle modalità previste dall'art. 17 c. 6 del CCNL 21.5.2018.

#### Art. 35 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative

1. L'importo dell'indennità di risultato di cui all'art. 15 CCNL 21.5.2018 verrà definito annualmente sulla base della complessità di quanto assegnato alla PO in riferimento agli obiettivi inseriti nel Piano Performance e pesati dal Nucleo di Valutazione.
2. L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al 60%.
3. L'accesso all'indennità di risultato è determinato in base all'esito della valutazione (sia di performance individuale che organizzativa) nelle seguenti modalità:
  - Valutazioni superiori al 90% = 100% del budget individuale
  - Valutazione superiori all' 85% e il 90% = 90% del budget individuale
  - Valutazione tra il 60% e l'85% = distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito

- Valutazione inferiore al 60% = nessuna distribuzione di produttività

**Art. 36 Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge<sup>1</sup>**

1. Ai sensi e dell'art. 7 lett. j) e art. 18 lett. h), al titolare di posizione organizzativa, ricorrendone i presupposti, compete il trattamento accessorio, anche ad integrazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21.05.2018, previsto da specifiche disposizione di legge come appresso indicate:
  - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
2. Il valore del trattamento accessorio di cui al precedente comma è da considerarsi comprensivo degli oneri a carico dell'ente, ai sensi dell'art. 1, comma 208, della legge 23.12.2005, n° 266<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo: - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016; - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014; - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006; - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997; - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio

<sup>2</sup> 208. Le somme finalizzate alla corresponsione di compensi professionali comunque dovuti al personale dell'avvocatura interna delle amministrazioni pubbliche sulla base di specifiche disposizioni contrattuali sono da considerare comprensive degli oneri riflessi a carico del datore di lavoro.