



in reperibilità in un mese, che resta pertanto confermato in n. 6 volte, come da contratto nazionale, assicurando la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Articolo 15 – Criteri generali per determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

1. La valutazione del risultato sarà a cura dei dirigenti. Viene stabilito di destinare all'indennità di risultato un importo non inferiore al 20% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione delle indennità di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti.
2. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base delle pesature effettuate dal Nucleo di Valutazione in proporzione al valore dell'indennità di posizione, al fine di garantire il rispetto della percentuale di cui al punto 1.
3. Il valore della retribuzione di risultato attribuita in sede di consuntivazione viene definito sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle E.Q.

Articolo 16 – Premi correlati alla *performance* organizzativa

1. La *performance* organizzativa, di cui all'articolo 8 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di responsabilità.
2. Ai fini della pesatura degli obiettivi di *performance* si considerano la strategicità, la complessità, l'impatto esterno e/o interno, l'economicità e la numerosità del personale coinvolto, secondo il sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
3. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta nel Piano della Performance approvato con il P.I.A.O., definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sulla base dello stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della *performance* organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solamente se l'obiettivo sarà raggiunto e attestato in sede di Relazione della *Performance*, almeno al 70% e solamente se la *performance* individuale supera il 70%.
4. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 70%.

Articolo 17 – Premi correlati alla *performance* individuale

1. La *performance* individuale, di cui all'articolo 9 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore da parte del competente Dirigente, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della *performance* sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. La *performance* individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 70%.
2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti a incentivare la *performance* individuale.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori a 6 mesi non partecipa alla *performance* individuale, fatta salva l'applicazione della legislazione vigente.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di *performance* individuale viene corrisposta in misura proporzionale in relazione al *part-time*.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, con almeno 6 mesi di presenza nell'anno solare, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

- In caso di procedimento penale sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della *performance* individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare;
7. Per ogni dipendente, in base alla valutazione individuale, il premio viene così attribuito:
 - **valutazioni uguali o superiori al 95%:** 100% del budget individuale;
 - **valutazione tra il 70% e il 94,99%:** distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - **valutazione inferiore al 70%:** nessuna distribuzione di produttività.
 8. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 95% vengono distribuiti alle valutazioni superiori all'80%.

Articolo 18 – Differenziazione del premio individuale (articolo 48 C.C.N.L. 23 febbraio 2026)

1. Ai dipendenti che conseguono una valutazione complessiva pari o superiore a 95,00, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita la maggiorazione del premio individuale.
2. Al fine di definire il *budget* medio *pro capite* sul quale calcolare la maggiorazione viene quantificato il numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di Posizione di Elevata Qualificazione, considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni *part-time*, assunzioni o cessazioni in corso d'anno.
3. La quota destinata annualmente alla *performance* individuale viene suddivisa per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al precedente comma 2, individuando il *budget pro capite*.
4. Ai sensi dell'articolo 48, commi 2 e 3, del C.C.N.L. 23 febbraio 2026 viene stabilito quanto segue:
 - la misura della maggiorazione per la determinazione del premio differenziale è stabilita nella misura del 30% del valore medio *pro-capite* dei premi attribuiti al personale, come determinato al comma 8, del precedente articolo;
 - la quota massima di personale valutato cui può essere attribuita la maggiorazione è pari al 10% (senza arrotondamenti) delle unità di personale assegnate a ciascuna Area dirigenziale.
5. In caso di parità di punteggio nella valutazione complessiva, si determinerà il personale cui attribuire la maggiorazione secondo seguenti criteri:
 - media delle valutazioni conseguite nei due anni precedenti;
 - non aver mai percepito la maggiorazione;
 - in caso di ulteriore parità, la maggiorazione viene assegnata al dipendente con maggiore anzianità di servizio.
6. L'ammontare relativo alla *performance* da distribuire a tutti i dipendenti, pertanto, si determinerà detraendo dal fondo complessivo le maggiorazioni assegnate alle eccellenze individuate secondo i criteri sopra definiti.

Articolo 19 – Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti da specifiche norme di legge sono attribuiti sulla base delle norme di settore e degli specifici Regolamenti Comunali.
2. Gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge riconosciuti nell'Ente sono i seguenti:
 - incentivi per funzioni tecniche (articolo 45, D.Lgs. n. 36/2023);
 - compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali (articolo 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145);
 - compensi Istat (articolo 70-ter C.C.N.L. 21.5.2018);
 - Incentivi per progetti di sponsorizzazione (articolo 43, Legge n. 27.12.1997 n. 449).

Articolo 20 – Definizione dei criteri ai fini delle progressioni economiche all'interno delle aree

1. La progressione economica all'interno dell'area è attribuita in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.