



# CITTÀ DI PIAZZOLA SUL BRENTA

Provincia di Padova

Cap 35016 - Viale Silvestro Camerini n° 3  
Tel. 049/9697911  
Fax 049/9697930  
E-mail: [protocollo@comune.piazzola.pd.it](mailto:protocollo@comune.piazzola.pd.it)

Cod.Fisc. 80009670284

Premesso che:

1. In data 3 aprile 2019 è stato sottoscritto il CCDI (parte normativa) per il triennio 2019-2021;
2. In data 3 febbraio 2020 ha avuto luogo l'incontro di delegazione trattante tra parte pubblica e parte sindacale per la revisione del predetto CCDI;
3. In data 20 maggio 2020 le parti hanno sottoscritto la preintesa di accordo stralcio al CCDI 2019-2021;
4. La Giunta Comunale con deliberazione n. 52 del 3 giugno 2020 ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del suddetto accordo stralcio.

Il giorno 10 giugno 2020 alle ore 9:00 presso la sede del Comune di Piazzola sul Brenta ha avuto luogo l'incontro di delegazione trattante al fine di sottoscrivere il seguente:

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019-2021 ACCORDO STRALCIO SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

**Per la delegazione di parte pubblica:**

Presidente Dott.ssa Trivellato Sandra

Componente Dott. Fortin Paolo

**Per la delegazione sindacale:**

OO.SS. CISL - FP

OO.SS. CGIL - FP

OO.SS. UIL - FPL

R.S.U. Aziendale Ceccon Valter

R.S.U. Aziendale Lago Michele

R.S.U. Aziendale Puppert Ileana

R.S.U. Aziendale Vettore Simone

R.S.U. Aziendale Zanon Nicola



# CITTÀ DI PIAZZOLA SUL BRENTA

## Provincia di Padova

Cap 35016 - Viale Silvestro Camerini n° 3  
Tel. 049/9697911  
Fax 049/9697930  
E-mail: [protocollo@comune.piazzola.pd.it](mailto:protocollo@comune.piazzola.pd.it)

Cod.Fisc. 80009670284

### ART. 1 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Il presente accordo stralcio viene siglato al fine di consentire la corretta applicazione degli istituti contrattuali relativi alla performance previsti dal CCNL 21 maggio 2018. In particolare, viene precisato ed integrato quanto disposto dall'art. 14 del CCDI normativo 2019-2021, relativamente all'attribuzione dei premi relativi alla performance per l'annualità 2019. Dette precisazioni ed integrazioni troveranno applicazione anche per le annualità seguenti, qualora non diversamente pattuito con successivi accordi tra le parti.

Si stabilisce quindi quanto segue:

- a) la percentuale di riparto delle risorse destinate alla premialità è la seguente: il 70% delle risorse viene destinato alla performance organizzativa ed il 30% delle risorse alla performance individuale. Il premio di performance collettiva è suddiviso in parti uguali tra tutti i dipendenti, mentre quello di performance individuale è suddiviso in base al punteggio individuale ottenuto;
- b) la parte di risorse destinate alla performance organizzativa che, per mancato raggiungimento degli obiettivi, non possono essere erogate nell'annualità di riferimento, vengono destinate all'incremento delle risorse destinate alla performance individuale per la medesima annualità;
- c) in relazione al primo capoverso dell'art. 14 del CCDI normativo 2019-2021, si confermano i contenuti del primo punto (misura della maggiorazione) e del secondo punto (destinatari della maggiorazione); quanto al terzo punto (caso di *ex aequo*), con riferimento sia all'annualità 2019 che a quelle successive, si mantiene il criterio selettivo delle minori assenze, da intendersi (con valore di interpretazione autentica dell'art. 14) nel modo seguente: si intende per "assenza" ogni evento morboso intervenuto nell'anno di riferimento, inteso come qualsiasi evento di malattia intervenuto in capo al lavoratore, ad eccezione delle ipotesi di ricovero ospedaliero, day hospital, ricovero o cure per terapie salvavita;
- d) per accedere al "premio di eccellenza" (maggiorazione del premio di performance individuale) il dipendente dovrà avere ottenuto una valutazione che non sia inferiore al 90% del valore massimo previsto dal sistema di valutazione vigente;
- e) per accedere alla premialità collettiva ed individuale è necessario che il dipendente abbia prestato almeno 90 giorni di lavoro effettivo nell'arco dell'annualità considerata. Per i dipendenti in part time o assunti in corso d'anno, il quantitativo è ridotto proporzionalmente.