C O M U N E D I D O R G A L I

Viale Umberto, 37 - CAP. 08022 - TEL. 0784 - 927200-01 - FAX 0784 - 94288
PROVINCIA DI NUORO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019/2021

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Dorgali con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dalla data della sottoscrizione. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;

- indennità di comparto;

- indennità ex VIII livelli.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2019 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale non inferiore al 30% del fondo di cui all'art. 67, comma 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3.Le parti rimandano alla metodologia di misurazione e valutazione delle performance adottata dall'Ente, e danno atto che:

a) Per valutazioni inferiori al 60% non si accede al premio; b) Per valutazioni comprese tra il 60% e l'85% il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito; c) Per valutazioni comprese tra l'85% e il 90% il dipendente accede al 90% del premio attribuibile; d) Per valutazioni maggiori del 90%, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza come segue:

- personale di categoria B: 30 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;

- personale di categoria C: 30 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;

- personale di categoria D:30 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.

2. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita al 50 % del personale interessato dai processi di valutazione, con la seguente distinzione:

- personale di categoria B: 15 % del punto precedente;

- personale di categoria C: 20 % del punto precedente;

- personale di categoria D: 15 % del punto precedente;

Art. 7

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiranno nelle risorse destinate alla produttività.

4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del ..... *(1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo, ovvero al primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo)*. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

5. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità, pari a € 1,5 giornalieri, da erogarsi proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, si individuano le seguenti attività di rischio

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute (locali malsani);

- - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Ai fini del riconoscimento della suddetta indennità, pari a € 1,5 giornalieri, da erogarsi proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, si individuano le attività espletate dai servizi bibliotecari.

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi mensili maneggiati:

da euro .250,00 a euro 500,00 ..... importo indennità.....€ 1,00 giornalieri.;

da euro .501,00 a euro ..1.000,00..... importo indennità.... € 1,50 giornalieri.;

oltre € 1001,00 importo indennità € 2,00 giornalieri.

5. Il Responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni tre mesi) lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza secondo quanto specificato nel contratto decentrato stipulato in data 07/12/2017 e come sotto riportato:

“L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del responsabile di Area- Posizione organizzativa, sentito il Segretario, mediante Decreto di Nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi , nonché alla RSU e alle OO.SS. Nel decreto di nomina il Responsabile dell'Area provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della Responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei responsabili di Area-Posizione Organizzativa, finalizzata alla **individuazione nominale** degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. I responsabili di Area-Posizione Organizzativa, verificano al termine di ogni anno prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo. Al fine del riconoscimento delle specifiche responsabilità va tenuto conto dell’eventuale sostituzione da parte del personale dipendente del ruolo di responsabile in posizione organizzativa, laddove questo avviene in maniera straordinaria in caso di assenza prolungata oltre i 15 gg . Vale anche per la sostituzione dello stesso in caso di richiesta assenza in ordine a specifiche disposizioni di legge ovvero in caso di distacco o interruzione per mandato politico. Il compenso per l'esercizio delle Responsabilità potrà variare da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.500,00 , determinato in relazione alle seguenti variabili :

Grado di complessità generale : (fino a 25 punti)

 responsabilità di istruttorie particolarmente complesse con firma a rilevanza esterna : fino a 10 punti

 responsabilità di attività sostitutiva del Responsabile di servizio incaricato di Posizione

Organizzativa : fino a 15 punti

Responsabilità : (fino a 25 punti)

 Responsabilità civile extra contrattuale, amministrativa-contabile : fino a 10 punti

 Rilevanza esterna : fino a 15 punti

Autonomia professionale: (fino a 25 punti)

 Compiti gestiti in piena autonomia : fino a 10 punti

 Gestione iter completo : fino a 15 punti

Specializzazione richiesta : (fino a 25 punti)

 Iscrizione albi professionali : fino a 15 punti

 Attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione, attribuzione formale di

incarichi specifici, elaborazione di pareri, eventualmente anche con effetti esterni, realizzazione di programmi/piani di attività complessi: fino a 10 punti

La graduazione delle Specifiche Responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui sopra .

La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

1. Determinazione del Budget ;

2. ripartizione del Budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima attribuibile, secondo le seguenti fasce:

Categoria B max. € 1.000,00;

Categoria C max. € 2.000,00;

Categoria D max. € 2.500,00;

3. In caso di superamento del Budget previsto, rideterminazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

Al dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche Responsabilità ; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, tali attività devono essere considerate all'atto della pesatura delle variabili sopra illustrate.

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal Responsabile del Servizio

Art. 10 Reperibilità

Le parti confermano il servizio di pronta reperibilità di cui all'art. 24 del CCNL 21/05/2018 per il personale impegnato nel servizio anagrafe e stato civile

Art. 11

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 10 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni;

- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;

- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi

- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 12

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti quali servizi in turno.

2. Si applica ai dipendenti che, dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.

3. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.

4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura

5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 13

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. All'indennità di risultato delle Posizioni Organizzative è destinata una quota del 15_% delle risorse destinate precedentemente e complessivamente all'erogazione dell'indennità di posizione e di risultato alle Posizioni Organizzative istituite nell'Ente.

2. La ripartizione del budget di retribuzione di risultato fra i titolari di Posizione Organizzativa è determinata in misura proporzionale alla pesatura di ogni singola posizione, ovvero in relazione a fasce di appartenenza determinate attraverso la metodologia approvata dall'Ente;

3. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

4. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. La misurazione della Performance si conclude con la produzione di un dato sintetico rappresentato da una cifra espressa in % che indica il grado di allineamento o scostamento rispetto al risultato complessivamente

atteso e costituisce il parametro di riferimento per la determinazione della retribuzione di risultato come appresso indicato: a) Per valutazioni inferiori al 60% non si accede al premio; b) Per valutazioni comprese tra il 60% e l'85% il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito; c) Per valutazioni comprese tra l'85% e il 90% il dipendente accede al 90% del premio attribuibile; d) Per valutazioni maggiori del 90%, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile

5.Gli eventuali residui generatisi a seguito della Valutazione sul grado di conseguimento degli obiettivi vengono distribuiti equamente fra i Responsabili di Servizio titolari di P.O. che hanno raggiunto una valutazione maggiore del 90% del risultato conseguibile

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 14

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.

3. La misura dell'indennità è determinata nell'importo giornaliero di € 1,00 euro per servizio esterno superiore alle tre ore giornaliere consecutive.

4. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

Art. 15

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità pari massimo a € 2.5000. (Come vecchio contratto)

2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:

- del grado rivestito e delle connesse responsabilità;

- delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

3. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

Dorgali , li' _____

Le parti

Per il Comune

_____ _____

Per la Parte Sindacale

_____

_____

_____

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;

- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 7 del CCI.

Ai fini della progressione economica orizzontale viene rilevata per ciascun dipendente la media dei punteggi assegnati, in applicazione della metodologia di valutazione ai fini della progressione economica, nell'ultimo triennio. I punteggi per accedere alla selezione ai fini della progressione vengono ne stabiliti nel modo come appresso indicato:

Cat.

Pos. Econ.

A B C D

1 - 2 60% 65% 70% 75%

2 - 3 65% 70% 75% 80%

3 - 4 70% 75% 80% 85%

4 - 5 75% 80% 90% 90%

5 - 6 85% 95%

6 - 7 90%

Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di decorrenza della progressione.

A parità di punteggio viene assegnato diritto di precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica rivestita, in caso di ulteriore parità sarà privilegiato il dipendente con maggiore anzianità di servizio.

. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanzia le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il Responsabile P.O. del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile P.O. del Settore Personale decide in via definitiva.

3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.