



Comune di Monti

Provincia di Sassari

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEFINITIVO (CCDI) PARTE ECONOMICA ANNO 2020

In data 23.11.2020 alle ore 08.30 presso la residenza municipale del comune di Monti, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente – Fabio Fais – Segretario comunale	P [X] A []
Componente – Antonia Nieddu – Responsabile di settore	P [X] A []
Componente – Caterina Busia – Responsabile di settore	P [] A [X]
Componente – Giovanni M. Raspitzu – Responsabile di settore	P [] A [X]
Componente – Pier Paolo Raspitzu – Responsabile di settore	P [X] A []

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP Luisella Maccioni	P [X] A []
OO.SS. Territoriale UIL FPL Francesco Testoni	P [] A [X]
OO.SS. Territoriale CISL FP Carlo Norcia	P [X] A []
OO.SS. Territoriale CSA	P [] A [X]
R.S.U. Aziendale – Pietro Murgia	P [X] A []

A seguito dell'incontro del 04.11.2020 in cui veniva firmata l'ipotesi di CCDI, al termine della presente riunione, le parti sottoscrivono il contratto collettivo decentrato integrativo, parte economica, per l'anno 2020, essendo già stata approvata la parte normativa per il triennio 2018 – 2020, dando atto dell'atto di indirizzo espresso dalla giunta comunale con deliberazione n. 87 del 11.11.2020.

L'incontro si è svolto in modalità telematica, tramite applicativo Cisco webex meetings, in ragione di quanto disposto dall'art. 1, lett. d), punto 5, del D.P.C.M. 18 ottobre 2020, con il quale si stabilisce, tra l'altro, che *“nell'ambito delle pubbliche amministrazioni le riunioni si svolgono in modalità a distanza salvo la sussistenza di motivate ragioni”*.

L'incontro si è svolto esclusivamente sulla parte economica del CCDI anno 2020 in ragione della stipula della parte normativa, in data 13.11.2018, per il triennio 2018-2020.

Si riportano di seguito gli istituti della parte normativa, approvati nell'anno 2018, con maggior rilevanza sull'allegato alla presente ipotesi in cui si riporta la destinazione delle risorse per l'anno 2020:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 5 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;



Comune di Monti

Provincia di Sassari

- c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo **selettivo**, e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
- e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 7 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
4. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.
5. Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.
6. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.
7. In sede di contrattazione decentrata, verrà determinato il numero e la categoria del personale che può concorrere alle progressioni economiche di categoria. Per il 2018 si prevedono n. 2 progressioni orizzontali nelle categorie B e D, con decorrenza dal 01.06.2018.
8. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue:
 - a) quattro anni (per le Categorie A, B, C e D), maturato al 31 dicembre dell'anno precedente l'accordo annuale in sede di contrattazione decentrata, nella posizione economica acquisita;
 - b) in sede di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (Parte Economica) è annualmente ripartita la percentuale degli aventi diritto, distinti per Categoria di appartenenza;
8. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
9. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate alla produttività.



Comune di Monti

Provincia di Sassari

Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno per ciascun dipendente ad eccezione dell'economista per il quale è previsto l'importo di euro 2,00 al giorno.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, 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;
- 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.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

3.C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.



Comune di Monti

Provincia di Sassari

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 11 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:

- a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette; Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- b) € 175,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
- d) € 300,00 al Responsabile dei Tributi;

Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui;

Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1) nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Tale indennità è corrisposta tenendo conto della presenza di effettivo svolgimento delle funzioni che non può essere inferiore a 180 giorni nell'anno solare.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 12.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);



Comune di Monti

Provincia di Sassari

– diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

Come previsto dall'art. 113, comma 3, D.Lgs. 50/2016, gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, come da tabella allegata sub B, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.

Art. 12.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente;

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 13 - Disciplina della performance e del premio individuale

Le modalità di erogazione della performance individuale, sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione, sono quelle di cui alla metodologia approvata con deliberazione di G.C. n. 8 del 19.01.2018.

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 20% del personale a tempo indeterminato presente in tutta la struttura, escluse le posizioni organizzative.

A parità di punteggio, i candidati che avranno riportato il voto più alto nell'anno di riferimento, saranno valutati sulla base delle schede degli ultimi tre anni e prevarrà il dipendente con la media più alta.

In considerazione delle dimensioni del Comune, le risorse destinate dalla contrattazione integrativa, nell'ambito dell'incentivazione delle performance individuali, sono assegnate in proporzione al numero dei dipendenti dell'intero Ente ed alle rispettive categorie di inquadramento, secondo la seguente tabella di equivalenza:



Comune di Monti

Provincia di Sassari

- Categoria A5: 1,00
- Categoria B6: 1,09
- Categoria C1: 1,11
- Categoria C3: 1,17
- Categoria C4: 1,20
- Categoria D2: 1,27
- Categoria D5: 1,51

Dove ponendo pari a 1,00 il valore tabellare-base più piccolo dello stipendio di ingresso relativo alla categoria A5 (€ 19.870,46), calcolato con riferimento a 13 mensilità, tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari delle altre categorie superiori per il suddetto valore-base della categoria A5.

I valori tabellari sono desunti dal CCNL del 21/05/2018 e cambieranno al cambiare dei contratti.

CAPO VII – Sezione polizia locale

Art. 17 – Indennità di funzione

L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.

Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:

- Agenti: da 0 a 500 euro;
- Sottoufficiali: da 501 a 1.000;
- Ufficiali direttivi: da 1.001 a 1.500;
- Ufficiali dirigenti: da 1.501 a 2.000.

All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia locale.

L'indennità NON è erogabile quando il dipendente:

- Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare.
- Quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 20 – Reperibilità



Comune di Monti

Provincia di Sassari

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL; esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato € 20,65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 22 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal responsabile di servizio, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

L'ammontare delle risorse previste per il lavoro straordinario ammonta ad € 2.498,00.

In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 annue;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 120.



Comune di Monti

Provincia di Sassari

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (parte economica) per l'anno 2020.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente Fabio Fais _____

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP – Carlo Norcia

OO.SS. CGIL – FP – Luisella Maccioni

R.S.U. Aziendale – Pietro Murgia

L'incontro si conclude alle ore 08.45.

FONDO INCENTIVANTE ANNO 2020 VOCI DI SPESA

Codice Tab. 15 Conto annuale	DESCRIZIONE	Valore
DESTINAZIONI A VALERE SU RISORSE FISSE		
U255	Progressioni orizzontali storiche	23.936
U97H	Progressioni orizzontali contrattate nell'anno	4.137
U07A	Indennità di comparto	6.600
U08A	Indennità professionali (es.: educatrici)	-
	Indennità di funzione vigili (500,00 x 2)	1.000
U257	Indennità specifiche responsabilità (anagrafe -elettorale-conservazione e tributi)	1.300
	indennità maneggio denaro	1.125
	Indennità di disagio	139
	Indennità di reperibilità	1.700
	Maggiorazioni lavoro festivo	-
U893	alte professionalita	
U011	Altri istituti	

TOTALE UTILIZZI STABILI **39.937**

DESTINAZIONI A VALERE SU RISORSE VARIABILI		
U255	Produttività collettiva	17.130
U07A	Produttività individuale	988
U001	Incentivi tecnici	6.997
U998	Altri istituti variabili	900

TOTALE UTILIZZI VARIABILI **26.015**

TOTALE UTILIZZO FONDO **65.952**