

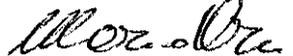
**IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI
SIDDI RELATIVO AI CRITERI DI UTILIZZAZIONE DEL FONDO PER
L'ANNO 2018**

In data 11.12.2018 alle ore 15.35 , presso il Comune di Siddi, si sono riuniti:

Per la parte datoriale:

Comune di Siddi

FIRMATO



Per la parte sindacale:

CISL FP

FIRMATO

FP CGIL

FIRMATO



UIL/PA

FIRMATO

FED. NAZ.LE INTESA FP

FIRMATO

FED. CONFSAL UNSA

RSU

FIRMATO



Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo integrativo del Comune di Siddi.

Articolo 1
AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività, per la parte economica relativa all'anno 2018;

Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente in servizio nell'anno di riferimento. Con deliberazione G.C. n. 92 del 28.11.2018, sono stati forniti i seguenti indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per l'anno 2018:

- Prevedere un sistema premiante che valorizzi le capacità professionali dei dipendenti, nella realizzazione delle attività e degli obiettivi dell'Ente, collegando ai risultati conseguiti i trattamenti economici del salario accessorio;
- Prevedere un utilizzo dello strumento "formazione" a supporto del cambiamento e dell'innovazione della gestione e dello sviluppo professionale.
- Confermare l'attribuzione dei buoni pasto al personale dipendente così come individuato dalla disciplina degli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000;
- Confermare il servizio di reperibilità per il servizio stato civile nella misura del 50% di cui all'art. 23 del CCNL del 14 settembre 2000 (*1/2 di € 10,32 per i gg. feriali e 1/2 di € 20,64 per i gg. festivi - corrispondente al rapporto di 6 ore su 12 con maggiorazione aggiuntiva del 10%, per un totale di € 5,68 feriali. e € 11,36 festivi*).
- Dare atto che per l'anno 2018 nel periodo di transizione dalla vecchia alla nuova disciplina contrattuale viene condivisa l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa.

Tenuto conto che l'ultimo contratto sottoscritto ha riguardato l'anno 2017, che il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale. Pertanto per l'anno 2018 non è prevista nessuna progressione economica.

Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole del contratto collettivo integrativo del Comune di Siddi sottoscritto in data 24 ottobre 2017.

Articolo 2
Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate delle aree

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori di ente, determinato dal Comune di Siddi ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2018 in € 27.633,92 al netto delle risorse già destinate alle posizioni organizzative,

2



quantificate in € 20.125,00, e degli incentivi dlgs 50/2016 € 3.000,00.

2. Il fondo disponibile di cui al comma 1 è destinato ai seguenti utilizzi:

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 10.750,33
Somme regolate dal contratto	€ 16.883,59
Destinazioni ancora da regolare	0
Totale	€ 27.633,92

Descrizione	2013
a) Indennità rischio e responsabilità	6.513,09
b) Performance organizzativa e individuale	10.370,50
Totale	16.883,59


3



Articolo 3
QUANTIFICAZIONE RISORSE

Le parti prendono atto della quantificazione del fondo relativo alle risorse decentrate per l'anno 2018 effettuata con Determinazione servizio finanziario n. 12 del 29.11.2018.

Articolo 4
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Le parti convengono che per l'anno 2018 non sono previste progressioni

Articolo 5

Art. 5/a-INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art.17, c.2, lettere f) e lett. i) CCNL1/4/1999

Le risorse pari a **Euro 4.400,00** sono destinate a retribuire le seguenti situazioni:

1. compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del servizio sociale, cultura, tecnico e di vigilanza, sino ad un massimo di 2.500 Euro lordi annui individuali (lett. f), comma 2, art. 17, come modificato dall'art. 7, comma 1, del C.C.N.L. 9/05/2006). Tali risorse corrispondono ad Euro 4.400,00 e vengono ripartite tra le categorie C e D.
2. compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale; compensare, altresì, i compiti di responsabilità affidato all'archivista informatico nonché addetto all'ufficio per le relazioni con il pubblico. L'importo di tali compensi può essere determinato fino ad un massimo di 300 Euro a dipendente, per un fondo complessivo di Euro 600,00.

Art. 5/b INDENNITA' DI REPERIBILITÀ – SERVIZIO STATO CIVILE

Le parti concordano che le attività che implicano reperibilità come il servizio di stato civile, disciplinato dall' art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo vengano compensate con un'indennità pari € 914,48.

Articolo 6
INDENNITA' DI DISAGIO E DI RISCHIO

Le parti concordano che le attività disagiate sono individuate nei servizi cimiteriali (tumolazioni ed estumulazioni) – le attività di rischio è connessa all'uso diretto e continuo di mezzi meccanici, vengano compensate con € 180,00.

Articolo 7
PRODUTTIVITA'

La quantificazione delle risorse saranno erogate sulla base della valutazione delle performance individuali da parte del nucleo di valutazione;

Articolo 8
BUONI PASTO

Confermare anche per l'anno 2017 l'attribuzione dei buoni pasto al personale dipendente così come individuato dalla disciplina degli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000; il valore del buono pasto è fissato in € 5,16 per ogni giorno di rientro pomeridiano con pausa non inferiore a 30 minuti e non superiore alle 2 ore.

4 

Art.9

UTILIZZO RISORSE

INDENNITA DI RISCHIO (ART. 17, COMMA 2, LETT. d) CCNL 01.04.1999

L'indennità di rischio viene riconosciuta ad un dipendente inquadrato nella Cat.B qualifica operaio –necroforo per lo svolgimento delle attività che rientrano nelle fattispecie indicate per lo svolgimento di prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua:

- lavori necrofori fossori e necrofori esumatori
- lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica svolti in presenza di traffico.

PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI	SOMMA PREVISTA
OPERAIO CAT. B1	1	€ 90,00

INDENNITA' DI DISAGGIO (ART. 17, COMMA 2, LETT. e) CCNL 01.04.1999

In merito all'istituto dell'indennità di disagio si evidenzia che i soggetti ai quali viene riconosciuta tale indennità sono:

- un dipendente inquadrato nella Cat.B qualifica operaio –necroforo per lo svolgimento delle attività che rientrano nelle fattispecie indicate per lo svolgimento di prestazioni che comportano:

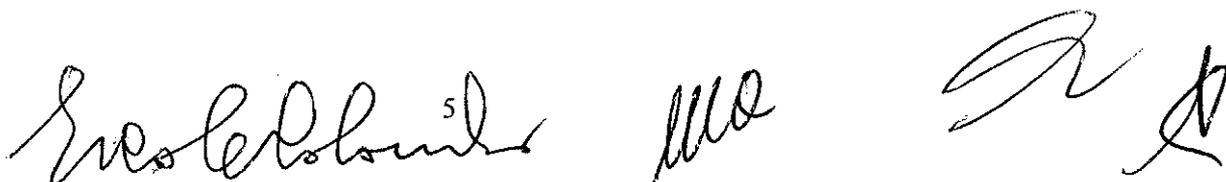
- 1) particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali (gestione cimitero, tumulazioni ,presenza durante i funerali, interventi di emergenza;
- 2) attività svolta prevalentemente in particolari e pesanti condizioni ambientali

PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI	SOMMA PREVISTA
OPERAIO CAT. B7	1	€ 90,00

INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 17, COMMA 2, LETT. I) CCNL 01.04.1999

Per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui.

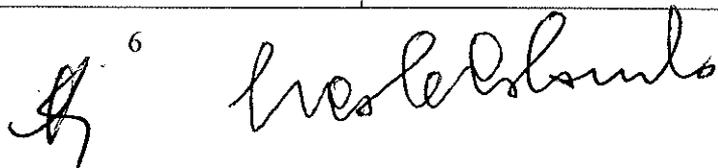
PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI	SOMMA PREVISTA
UFFICIALE DI STATO CIVILE E ANAGARAFE CAT. C: qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi. funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile	1	€ 300,00
PROTOCOLLO INFORMATICO CAT.B compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali.	1	€ 300,00



INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 17, COMMA 2, LETT. F) CCNL 01.04.1999)

Compensare in misura di € 1.100,00 a fronte di un importo massimo previsto dal CCNL di € 2.500,00 annui lordi l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D non titolari di posizioni organizzative.

PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI	SOMMA PREVISTA
<p>ASSISTENTE SOCIALE CAT D</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara; - Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile; - Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive; - Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.); - Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile; - Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale; - Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche; 	1	€ 1.100,00
<p>GEOMETRA CAT.C</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni); - Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile; - Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive; - Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile; - Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale; - Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche 	1	€ 366,67
<p>INGEGNERE CAT.D</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni); - Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile; - Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive; - Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile; - Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale; - Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche 	1	733,33
<p>VIGILE URBANO CAT.C</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni); - Responsabilità di conseguimento di 	1	€ 1.100,00

6


obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile; - Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive; - Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile; - Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale; - Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;		
BIBLIOTECARIO CAT.D - Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile; - Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive; - Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.); - Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile; - Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche; - Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)	1	€ 1.100,00

INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ' (ART. 17, COMMA 2, LETT. D) CCNL 01.04.1999

Compensare in misura di € 914,48 il dipendente ufficiale di stato civile e vigile urbano a titolo di indennità di reperibilità

PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI	SOMMA PREVISTA
VIGILE URBANO CAT.C	1	€ 914,48

COMPENSI PER ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CORRELATI ALLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 15, COMMA 1, LETTERA K) DEL CCNL 01.04.1999-INCENTIVI ATTIVITÀ' TECNICHE DLGS 50/2016

PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI	SOMMA PREVISTA
GEOMETRA CAT.C	1	€ 3.000,00

LAVORO STRAORDINARIO CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari

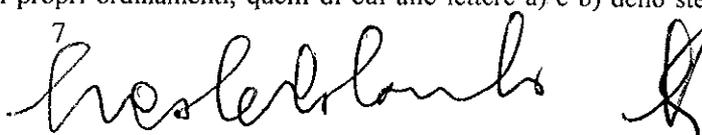
PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI	SOMMA PREVISTA
VIGILE URBANO CAT.C	1	€ 418,62

PRODUTTIVITA'

Art. 14 Sistema premiante Regolamento Comunale

1. Il Comune, nell'esercizio delle proprie potestà normative e come descritto nell'allegato A) Sub 1) – Regole di dettaglio, prevede che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance venga destinata alla retribuzione delle performances.

2. Per premiare il merito e la professionalità, Il Comune oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizza gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f) del DLgs 150/2009, nonché, adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere a) e b) dello stesso

articolo 20, comma 1 del DLgs 150/2009. Gli incentivi di cui alle predette lettere a), b), c) ed e) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

Allegato Sub I Regolamento

Modalità di attribuzione del punteggio centesimale

La prestazione, in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto a uno standard o ad attese, coincidenti con la prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione espressa:

<p>Grado 1</p> <p>INADEGUATO</p> <p>Punteggio correlato: non superiore al 50%</p>	<p>Prestazione non rispondente agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione.</p> <p>Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi .</p>
<p>Grado 2</p> <p>MIGLIORABILE</p> <p>Punteggio correlato: dal 51 al 60%</p>	<p>Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi.</p> <p>Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.</p>
<p>Grado 3</p> <p>ADEGUATO</p> <p>Punteggio correlato: dal 61 al 80%</p>	<p>Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche.</p> <p>Il valutato non necessita di interventi di sostegno.</p>
<p>Grado 4</p> <p>BUONO</p> <p>Punteggio correlato: dal 81 al 90%</p>	<p>Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.</p>
<p>Grado 5</p> <p>ECCELLENTE</p> <p>Punteggio correlato: dal 91 al 100%</p>	<p>Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità.</p> <p>Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.</p>

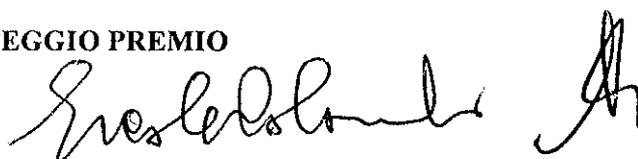
PREMIALITA'

PUNTEGGIO – SOGLIA

Si individua un punteggio – soglia sotto al quale non decorre alcuna forma di premialità e di retribuzione di risultato:

- per le figure apicali detto punteggio - soglia decorre da 81 centesimi e richiede una valutazione superiore ai 70 centesimi su ogni singolo fattore di valutazione, con un unico fattore ammesso sotto soglia, purché superiore a 60 centesimi.
- per il personale detto punteggio - soglia decorre da 61 centesimi e richiede una valutazione con un unico fattore ammesso sotto soglia, purché superiore a 50 centesimi.

CORRELAZIONE PUNTEGGIO PREMIO



Superato il valore soglia, la correlazione con la premialità può essere centesimale o per livelli premiali

PREMIALITÀ CENTESIMALE

Al crescere di ogni punto centesimale oltre il valore-soglia cresce centesimalmente il premio conseguito.

PREMIALITÀ PER LIVELLI

Sulla base dei punteggi attribuiti, sono annualmente individuati quattro livelli di premialità:

- primo livello di premialità (o dell'eccellenza) da 91 a 100/100
- secondo livello di premialità (o della distinzione) da 81 a 90/100
- terzo livello di premialità (o dell'adeguatezza) da 61 a 80/100
- quarto livello di premialità (o della prestazione inadeguata) da 0 a 60/100

Detti livelli sono oggetto di eventuale premio secondo quanto definito alla precedente voce "Punteggio - soglia". Nel caso di premialità per livelli, la correlazione punteggio/retribuzione potrà seguire uno dei tre seguenti criteri, via via più selettivi:

CRITERIO 2:

- Nessun premio
Quarto livello di premialità 0
- Premio base
Terzo livello di premialità 1
- Premio base doppio
Secondo livello di premialità 2
- Premio base triplo
Primo livello di premialità 3

L'importo da destinare complessivamente ai compensi di produttività deve essere prevalente, al fine di premiare ed incentivare il merito e la produttività e migliorare la performance organizzativa, ai sensi del Dlgs 150/2009. In particolare:

RIPARTIZIONE PERCENTUALE DA DESTINARE ALLA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA		SOMMA PREVISTA
OBIETTIVO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	100 % RISORSE DESTINATE ALLA PRODUTTIVITÀ	€ 10.370,50

Sulla base delle valutazioni disposte dai Responsabili dei servizi, l'incentivo di produttività, legato alla performance individuale, dovrà essere erogato tenendo conto dei seguenti criteri:

CATEGORIA	RIPARTIZIONE PERCENTUALE DA DESTINARE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E COLLETTIVA
B	100 RISORSE DESTINATE ALLA PRODUTTIVITÀ
C	95 RISORSE DESTINATE ALLA PRODUTTIVITÀ
D	90 RISORSE DESTINATE ALLA PRODUTTIVITÀ

Articolo

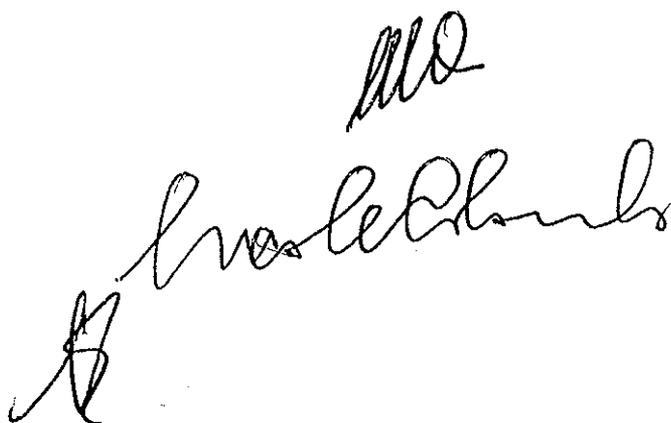
10

Clausole programmatiche e finali

1. Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto sottoscritto ha riguardato l'anno 2017, hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.
2. In questa prima fase, relativa all'anno 2018, si procederà a costituire il fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale secondo le nuove disposizioni contrattuali, mentre la destinazione delle risorse verrà definita, in attuazione della clausola di ultra attività del

contratto integrativo 2017, secondo le previsioni contenute nel contratto nazionale sottoscritto in data 21.05.2018.

3. In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, le parti convengono altresì di avviare entro il prossimo mese di Gennaio 2019, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.
4. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.
5. Le parti convengono che se non dovessero intervenire variazioni all'ipotesi la stessa è da considerarsi contratto definitivo.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized initial 'A' followed by a series of connected loops and curves, likely representing a name or surname.