



Comune di Narcao

Provincia Sud Sardegna

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DEL SALARIO ACCESSORIO PER L'ANNO 2019

PARTE ECONOMICA

In data 23 DICEMBRE 2019 alle ore 10:00, presso la sede del Comune di Narcao, si sono riuniti;

Per la parte datoriale:

Ilaria Ibba – Responsabile Servizio finanziario e amministrativo - Presidente

Gianroberto Cani - Responsabile servizio tecnico – componente

Emmi Frau – Responsabile servizio sociale – componente

Franco Liggi – Responsabile servizio farmacia

Per la parte sindacale:

CISL – Stefano Garau

CGIL – Giovanni Zedde

Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.):

Massimo Cara

Luciano Deidda

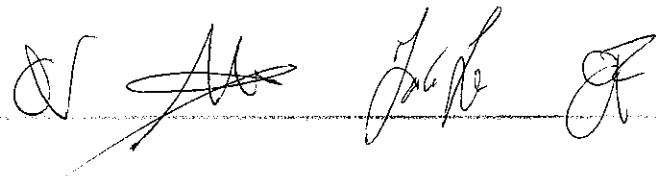
Veronica Cara

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



Sommario

Articolo 1	4
Campo di applicazione, efficacia e durata	4
Articolo 2	4
Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate delle aree.....	4
Articolo 3	5
Performance individuale	5
.....	5
Articolo 4	5
Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018).....	5
1. Ai sensi del comma 3 dell'art. 69 del CCNL 21.01.2018, per il personale che consegue le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale collegato alla Performance, che si aggiunge alla quota ordinaria del premio acquisito in relazione all'esito della valutazione.	5
2. La maggiorazione è uniformemente distribuita al personale, che ha conseguito nella Performance Individuale una valutazione non inferiore a 60	6
3. La quota di maggiorazione sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ed è assegnata a parità di punteggio al 25% del personale.	6
4. Qualora il numero dei dipendenti con valutazione più alta, dovesse superare il 25% si dovrà comunque garantire l'erogazione della quota di maggiorazione ad almeno un dipendente per Servizio sempreché abbia ottenuto una valutazione non inferiore a 80.	6
5. A parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità: ..	6
a. non aver mai percepito la maggiorazione;	6
b. minore età anagrafica;	6
c. sorteggio;.....	6
Articolo 5	6
Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018).....	6
Articolo 6	7
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018).....	7
Articolo 7	7
Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)	7
Articolo 8	8
Risorse destinate ai servizi di pronta reperibilità (art. 24, CCNL 2018)	8
Articolo 9	8
Le progressioni orizzontali (art. 16, CCNL 2018).....	8
Articolo 10	9
Clausole programmatiche e finali	9



Articolo 1
Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso il Comune di Narcao ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2019, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance individuali, anche a seguito del nuovo CCNL del comparto Funzioni centrali sottoscritto il 21/05/2018.

2. Il periodo di riferimento è dal 01/01/2019 al 31/12/2019.

3. Il presente CCDI conserva i suoi effetti fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di CCNL incompatibili e/o contrastanti con il contenuto dello stesso. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

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 Narcao ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2019 in € **103.442,27** al netto delle risorse destinate alle posizioni organizzative e alla retribuzione di risultato del segretario comunale e finanziate da risorse di bilancio dell'Ente.

2. Il fondo disponibile per la contrattazione di cui al comma 1 depurato delle seguenti somme:

- a) Somme destinate alla corresponsione, per l'anno 2019, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 pari a € **9.113,57**;
- b) Somme destinate alla copertura, per l'anno 2019, degli oneri per le progressioni economiche nella categoria già effettuate pari a € **20.505,79**;
- c) Somme destinate alla incentivazione funzioni tecniche ex art. 92 del D.lgs 163/2006 e art. 113 del D.lgs 50/2016 pari a € **38.379,21** (Spesa finanziata dal quadro economico delle opere e/o forniture di beni e servizi);
- d) Somme destinate ai compensi ISTAT e progetto RADON ai sensi dell'art. 15 del CCNL 14/1999 c. 1 lett. d) - Art. 70 ter del CCNL del 21.05.2018 pari a € **2.629,50**.

è pari a € **32.814,20** ed è destinato ai seguenti utilizzi (Art. 68 CCNL 21.05.2018):

DISPONIBILITA' DA CONTRATTARE	PARTE STABILE (a)	PARTE VARIABILE (b)	TOTALI (a+b)
	€ 18.860,54	€ 13.953,66	€ 32.814,20
DESTINAZIONE RISORSE	PARTE STABILE (a)	PARTE VARIABILE (b)	TOTALI (a+b)
Art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 21.02.2018 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ -		€ 0,00
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.02.2018 Premi collegati alla performance individuale.	€ 760,54	€ 13.953,66	€ 14.714,20
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.02.2018 Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ 500,00		€ 500,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.02.2018 Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€ 1.600,00		€ 1.600,00

Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.02.2018 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 650,00		€ 650,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.02.2018 Indennità di turno.			€ 0,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.02.2018 Indennità di reperibilità.	€ 4.000,00		€ 4.000,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.02.2018 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.			€ 0,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.02.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie A, B e C	€ 3.000,00		€ 3.000,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.02.2018, art. 70-quinquies c. 2 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, archivista informatico, addetti uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, servizi protezione civile, messi notificatori.	€ 350,00		€ 350,00
Art. 68 c. 2 lett. f) CCNL 21.02.2018, art. 56-sexies Indennità di funzione categorie B e C			€ 0,00
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.02.2018 Compensi ai messi notificatori.			€ 0,00
Art. 68 c. 2 lett. i) CCNL 21.02.2018 Compensi al personale delle case da gioco.			€ 0,00
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.02.2018 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.	€ 8.000,00		€ 8.000,00
ART. 27 CCNL 14.09.2000 Incentivi avvocatura interna	€ -		€ 0,00
SOMMA UTILIZZO RISORSE	€ 18.860,54	€ 13.953,66	€ 32.814,20

3. Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate costituiranno economie da portate in aumento alle risorse destinate alla performance individuale del medesimo anno.

Articolo 3 Performance individuale

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione o OIV. Partecipano a tale incentivazione anche i dipendenti parzialmente utilizzati dalla unione di comuni e/o dalla comunità montana e/o da altra forma di gestione associata.

2. Per l'anno 2019, alla performance individuale è destinato il 100% delle risorse variabile più una parte delle risorse stabili per complessivi € 14.714,20.

Articolo 4 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. Ai sensi del comma 3 dell'art. 69 del CCNL 21.01.2018, per il personale che consegue le

valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale collegato alla Performance, che si aggiunge alla quota ordinaria del premio acquisito in relazione all'esito della valutazione.

2. La maggiorazione è uniformemente distribuita al personale, che ha conseguito nella Performance Individuale una valutazione non inferiore a 60 .
3. La quota di maggiorazione sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ed è assegnata a parità di punteggio al 25% del personale.
4. Qualora il numero dei dipendenti con valutazione più alta, dovesse superare il 25% si dovrà comunque garantire l'erogazione della quota di maggiorazione ad almeno un dipendente per Servizio sempreché abbia ottenuto una valutazione non inferiore a 80.
5. A parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:
 - a. non aver mai percepito la maggiorazione;
 - b. minore età anagrafica;
 - c. sorteggio;

Articolo 5

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

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

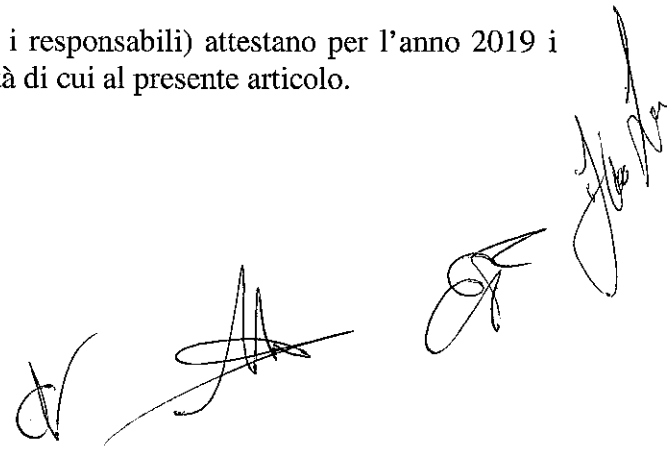
2. La misura giornaliera di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in 2,20 euro per le attività disagiate, in 2,10 euro per quelle rischiose, in 1,20 euro per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano fino a 10.000,00 euro annui ed in 2,00 euro per coloro che maneggiano oltre 10.000,00 euro annui. Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio, del disagio e del maneggio valori (anche limitatamente a due di questi fattori) il compenso è fissato in euro 2,50 per giornata di effettivo impegno.

3. Per attività disagiate si intendono quelle già individuate dal contratto decentrato Anno 2017 sottoscritto in data 21/05/2018 che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.

4. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal dirigente (o dal responsabile).

5. I dirigenti (ovvero negli enti che ne sono sprovvisti i responsabili) attestano per l'anno 2019 i dipendenti che nell'arco dell'anno hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

6. A tale indennità sono destinati **€ 2.750,00**



Articolo 6

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

1. L'art. 70 quinquies, comma 1, statuisce che per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. F) del CCNL del 21/05/2018 spetta alla contrattazione integrativa definire "i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità. L'attribuzione di tale indennità non può in nessun caso derivare dall'espletamento di attività coincidenti esclusivamente con le mansioni del lavoratore.
3. Per Specifiche Responsabilità si intendono quelle attività definite nel CCDI 2019/2021 – PARTE NORMATIVA che integralmente si richiama.
4. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo (o con periodicità annuale).
5. A tale indennità sono destinati **€ 3.000,00**.

Articolo 7

Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Dirigente (ovvero del Responsabile negli enti che sono sprovvisti di dirigenti), siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
 - a) ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
 - b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
 - d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata, per come ripartito tra i singoli settori dalla giunta (ovvero dal direttore generale o dal segretario), previa informazione ai soggetti sindacali.
3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 350,00 annui (entro il tetto di 350,00).
4. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso per ognuna di tali attività entro il tetto massimo di € 500 annui lordi. Questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie e dal congedo di maternità/paternità. Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal



presente articolo sia dal precedente articolo 6 non si darà corso alla erogazione della indennità di cui al presente articolo.

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti (ovvero dei Responsabili negli enti che sono sprovvisti di dirigenti) corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

7. A tale indennità sono destinati € 350,00

Articolo 8

Risorse destinate ai servizi di pronta reperibilità (art. 24, CCNL 2018)

1. Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale che svolge il Servizio di pronta reperibilità nei Servizi di Anagrafe e Stato civile, Cimiteriali, Farmacia e Protezione civile;

2. Tale importo è pari a € 13,00 per 12 ore al giorno. L'importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

3. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

Il servizio di pronta reperibilità di Protezione civile è attivo limitatamente alle sole giornate di allerta meteo e trova la sua regolamentazione nella Delibera G.M. n. 107 del 23/11/2018;

N.	Categoria	Servizio
1	C	Anagrafe e Stato civile
2	B	Cimiteriali
2	D	Farmacia
1	A	Protezione civile
2	B	
4	C	
3	D	

4. A tale indennità sono destinati € 4.000,00.

Articolo 9

Le progressioni orizzontali (art. 16, CCNL 2018)

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 50%.

2. La loro decorrenza è fissata al 1 gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione, sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie e possono essere effettuate anche in modo distinto per ognuna delle articolazioni organizzative dell'ente. Esse sono disciplinate da apposito regolamento approvato con Delibera G.M. n. 80 del 10/11/2017 e ss.mm.ii che risulta pienamente conforme ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21.5.2018.

3. Alle PEO 2019 sono destinati € 8.000,00 secondo il seguente prospetto:

CATEGORIA	AVENTI DIRITTO	50% DEGLI AVENTI DIRITTO*	PEO FINANZIATE *
A	3,00	1,50	1,00
B	3,00	1,50	2,00
C	4,30	2,15	2,00
D	3,00	1,50	2,00
TOTALE	€ 13,30	€ 6,65	€ 7,00

*I resti nelle categoria si riportano alla categoria immediatamente successiva

Articolo 10 Clauseole programmatiche e finali

1 Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2..Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clauseole.

3. 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.

4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente..

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 Le parti condividono l'esigenza di verificare l'attivazione di tutti i possibili, ulteriori canali di finanziamento del Fondo per i trattamenti accessori di ente, nell'ambito delle vigenti previsioni di legge e contrattuali e di assumere tutte le più opportune iniziative atte a consentire, nel triennio 2019-2021, lo stanziamento di ulteriori risorse.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 25 giugno 1983, n. 347.
Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 29 aprile 1983 per il personale dipendente dagli enti locali.

ALLEGATO B

PRESTAZIONI DI LAVORO CHE COMPORTANO CONTINUA E DIRETTA ESPOSIZIONE A RISCHI PREGIUDIZIEVOLI ALLA SALUTE ED INTEGRITÀ PERSONALE.

- a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
- b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
- c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.
- d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.
- e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.
- f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

