



COMUNE di ASSEMINI

Città Metropolitana di Cagliari

Piazza Repubblica - 09032 - ASSEMINI

tel. 070 949.1

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di ASSEMINI Ripartizione Risorse economiche per il solo ANNO 2018

L'anno duemiladiciotto il giorno venti del mese di dicembre alle ore 14,45, presso la sede del Comune di Assemini, ha avuto luogo l'incontro tra

Comune di Assemini nella persona del Presidente di parte datoriale

Dott. Remo Ortu

ed i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali:

per la RSU

Barletta Carlo

Setzu Antonio

Garau Antonella

Melis Corrado

Petricci Daniela

Manca Valerio

Porcu Alberto

per le OO.SS.: Territoriale

CGIL Remo Lai

CISL Paola Sarigu

UIL Natalina Mostallino

CSA Fabrizio Lecca

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Assemini – Ripartizione risorse economiche per il solo anno 2018.

economico 2019 entro e non oltre il 31.1.2019. Ove tale accordo non venisse raggiunto entro il 31.1.2019 gli istituti si intendono rinnovati di mese in mese.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili

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;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art.31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;

2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli 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.

Art. 5

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

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 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.

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 A: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- 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.. La maggiorazione può essere attribuita nel limite massimo del 10% del personale assegnato ai servizi di ciascun titolare di P.O., a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a **98** e comunque la quota massima a cui attribuire la maggiorazione non potrà essere superiore al 10% di tutto il personale valutato.

[Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including names like "Alfano", "Mancini", "Bianchi", "Cantini", "Dei"]

Art. 7

Disciplina della attribuzione delle performance

Le modalità di erogazione della performance individuale saranno effettuate sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione.

La quantificazione del premio di produttività individuale è determinata nel rispetto della seguente procedura

- a) Quantificare il numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria (rapportato ai mesi di effettivo servizio e al numero e quantità di part time)
- b) Moltiplicare ciascun parametro sotto riportato per il numero dei dipendenti di ciascuna categoria in servizio nell'anno di riferimento:

A1	28,59
A2	29,01
A3	29,30
A4	29,60
A5	30,00
B1	30,20
B2	30,74
B3	31,91
B4	32,42
B5	33,02
B6	33,80
B7	34,65
C1	34,50
C2	34,76
C3	35,80
C4	37,04
C5	37,30
D1	38,50
D2	39,07
D3	42,80
D4	44,80
D5	46,98
D6	50,00

- c) Sommare i risultati ottenuti per ottenere il parametro rapportato al periodo;
- d) Dividere l'importo complessivo destinato per quell'anno alla produttività (incentivo potenziale al netto della maggiorazione del 30%) per il predetto parametro, per ottenere il valore punto (importo produttività: parametro rapportato al periodo= valore punto);
- e) Moltiplicare il valore punto per ciascun parametro, ottenendo in tal modo l'ammontare del premio attribuibile a ciascun dipendente in base alla categoria di appartenenza.
- f) Ciascun Responsabile esprime valutazione relativa al personale assegnato.

Possono accedere al premio di produttività i dipendenti che abbiano raggiunto almeno un punteggio pari al 60% del risultato attribuibile. Per valori compresi fra il 60% e il 90% si procede alla liquidazione del premio in modo proporzionale. Per i valori superiori a 90% viene corrisposto l'intero premio.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionale al servizio prestato nel corso dell'anno. Nel caso di lavoro part time si opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.

Assenze dal servizio

L'importo spettante verrà riconosciuto solo al dipendente che non abbia superato nell'anno di riferimento i n.100 giorni lavorativi di assenza dal servizio per qualsiasi causa ad eccezione delle seguenti tipologie:

Al posto del...

Alfano *Mane* *Antonio* *Melici* *Il* *quero* *Andreas* *Ant* *Ant*

- Ferie
- Maternità obbligatoria
- Infortunio sul lavoro
- Recupero straordinario
- Riposo compensativo

Le economie derivanti dalla mancata o parziale corresponsione dell'incentivo potenziale spettante, saranno ulteriormente ripartite, nello stesso anno, fra gli stessi dipendenti dei servizi di appartenenza, valutati positivamente e in proporzione al premio spettante in base alla valutazione.

Art. 8

Indennità di rischio

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio,
 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 si individuano le seguenti attività di rischio di cui al DPR. 347/83:

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.

La misura dell'indennità di rischio è stabilita in euro 1,00 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio ed effettiva esposizione a rischio

3. Il responsabile del servizio di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio.

Art. 9

Indennità Maneggio valori

Handwritten signatures and notes:
 - On the left, a vertical signature: *Alfano*
 - Below the signature, a large scribble and the word *Alfano*
 - In the center, a signature: *Alfano*
 - To the right of the center, a signature: *M. Alfano*
 - Further right, a signature: *Alfano*
 - On the far right, a signature: *Alfano*

1. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme che vengono consegnati all'agente contabile, limitatamente ai giorni di effettivo servizio ed espletamento della funzione. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

Somme maneggiate	Indennità giornaliera
da €. 500,00 a €.10.000,00	€. 0,52
da €. 10.000,01 a €.20.000,00	€. 0,77
da €. 20.000,01 a €.35.000,00	€. 1,03
Oltre a €.35.000,01	€. 1,55

2. Il responsabile del servizio finanziario attesta lo svolgimento di attività soggette a maneggio valori e le somme maneggiate.

Art. 10

Indennità di reperibilità

Il servizio di pronta reperibilità, per l'anno 2018, è da intendersi riferito al servizio di Stato civile.

Art. 11

Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 23 del Contratto. Lo stesso domanda alla contrattazione integrativa l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari.

I richiami di legge sono sufficientemente esaustivi (art. 53, c.2 D. Lgs. n.151/2001)

Art. 12

Compenso ordinario festivo

Per l'applicazione dell'indennità per l'orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, si applica l'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000.

Art. 13

Indennità Ufficiale di stato civile e di anagrafe, ufficiale elettorale

Per l'applicazione dell'indennità l'importo massimo definito è nella misura di euro 300,00 annui. Il compenso spetta una sola volta qualora lo stesso soggetto svolga due incarichi.

La medesima somma è corrisposta al messo notificatore per le funzioni di notifica degli atti giudiziari.

Qualora l'incarico svolto sia unico (tra Ufficiale di Stato civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale), il compenso spettante è determinato nella misura di euro 150,00 annui.