



COMUNE DI CAPOTERRA

Provincia di Cagliari

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

adeguato alle disposizioni del Dlgs. n. 150/2009

ARTICOLO 1

Campo di applicazione – durata –decorrenza-tempi e procedure di applicazione del contratto.

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.

Il presente contratto concerne l'anno 2015 sia per la parte normativa che per la parte economica.

Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

ARTICOLO 2

Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004.



COMUNE DI CAPOTERRA

Provincia di Cagliari

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle “risorse stabili” dalla parte relativa alle “risorse variabili”. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni verticali e l’indennità di comparto.

ARTICOLO 3

Sistema delle relazioni sindacali

Le relazioni sindacali avvengono nel rispetto delle discipline generali contenute nel C.C.N.L. e nel D.Lgs. n° 165/2001.

In caso di sciopero ai servizi minimi essenziali sono individuati i seguenti contingenti di personale: n° 1 Settore P.M.; N° 1 Servizio Anagrafe-Stato Civile; n° 1 Servizio cimiteriale; N° 1 servizio tecnico-manutentivo.

I servizi saranno svolti secondo le disposizioni di legge.

ARTICOLO 4

Materie oggetto di contrattazione decentrata

Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono così individuate:

1. Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate
2. Fattispecie di prestazioni di lavoro che comportano esposizione continua e diretta a rischi
3. Indennità di maneggio valori e relativa parametrizzazione
4. Criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità
5. Criteri integrativi di valutazione per le progressioni orizzontali
6. Criteri generali di ripartizione relativi alle finalità di cui ball’art.17 c.2 lett.a (compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi)
7. Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge
8. Riduzione dell’orario di lavoro
9. Banca delle ore
10. Linee guida per il Comitato Unico di Garanzia
11. Linee di indirizzo per la garanzia e il miglioramento dell’ambiente di lavoro



COMUNE DI CAPOTERRA

Provincia di Cagliari

ARTICOLO 5

Criteria di destinazione delle risorse decentrate

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

A. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - Alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori

B. Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi)

al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite .

C. Progressioni

Economiche Orizzontali (PEO) – al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. n. 78/2010 .

D. Indennità di comparto

– al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente .



COMUNE DI CAPOTERRA

Provincia di Cagliari

ARTICOLO 6

Risorse destinate all'erogazione del compenso premiale

L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati. L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso premiale incentivante la produttività si articola come segue :

il premio è collegato alla valutazione delle prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo l'art. 31 e la tabella C della metodologia di valutazione adottata dall'Ente con deliberazione n° 213 del 28-12-2012. Tale compenso viene collegato alla valutazione delle prestazioni individuali in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione e differenziato per categoria di appartenenza, sul presupposto che una maggiore qualità della prestazione espressa dal dipendente sia in grado di apportare un determinato grado di utilità all'amministrazione quale presupposto per l'erogazione del premio.

Criteria generali

Il compenso sarà erogato secondo l'apporto partecipativo individuale e collettivo del personale in relazione agli obiettivi da perseguire. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposta la quota spettante in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno.

La quota individuale è determinata sulla base di una parametrizzazione come segue:

PARAMETRO

B 140

C 170

D 200



COMUNE DI CAPOTERRA

Provincia di Cagliari

ARTICOLO 7

Indennità: fattispecie, criteri, valori

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

INDENNITÀ DI RISCHIO

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30 lordi (art. 41 del CCNL del 22.1.2004).

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:

- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore.
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, anche non permanenti .
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura.
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi per la salute.
- Prestazioni di lavoro che comportano contatto con catrame, bitumi e i loro composti derivati , nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
- Prestazioni di lavoro che comportano, esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, pozzi.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di settore.

Il riconoscimento economico della presente indennità viene operato mediante l'applicazione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità mensile spetta integralmente laddove vi sia prevalenza, nel periodo mensile considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato.



COMUNE DI CAPOTERRA

Provincia di Cagliari

INDENNITÀ DI MANEGGIO VALORI

L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa – secondo quanto segnalato dai singoli responsabili di settore – per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nella misura di seguito indicata:

Valori annui maneggiati	Importo indennità giornaliera
• fino ad € 1.000,00	€ 0,51
• da € 1001,00 a € 2.000,00	€ 1,00
• oltre € 2.000,00	€ 1,54

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Indennità per specifiche responsabilità - Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7 c. 1 del CCNL del 9/5/06, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL del 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, entro i limiti fissati dal CCNL, sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità:

1. Responsabilità, all'interno del sistema operativo di protezione civile, di coordinamento di lavori e interventi atti a garantire l'erogazione di servizi primari attribuita a personale di cat. B.
2. Responsabilità, all'interno del sistema operativo di protezione civile, di coordinamento dell'apparato relativo al servizio di fornitura di materiali e mezzi operativi e di coordinamento delle associazioni di volontariato attribuita a personale di cat. C.



COMUNE DI CAPOTERRA

Provincia di Cagliari

3. Responsabilità connesse ai compiti di amministratore di sistema e custode delle password, attribuita a personale di cat. C .
4. Responsabilità connesse a n°2 collaboratori dell'amministratore di sistema, che seppure svolte nel corso di tutto l'anno , comportano un minore carico di responsabilità effettivamente sostenuto, rispetto all'amministratore di sistema

Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attribuisce il valore alle posizioni di specifiche responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione :

- Peso oggettivo della responsabilità (max 50/100)
- Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max30/100)
- Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100)

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di € 100,00 annui lordi e del valore massimo di € 1.250,00 annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

Punteggio

PUNTEGGIO	PERCENTUALE	INDENNITA'
01-08	8%	€ 100,00
09-13	13%	€162,00
14-18	18%	€225,00
19-23	23%	€287,00
24-28	28%	€350,00
29-33	33%	€412,00
34-38	38%	€475,00
39-43	43%	€537,00
44-48	48%	€600,00



COMUNE DI CAPOTERRA

Provincia di Cagliari

PUNTEGGIO	PERCENTUALE	INDENNITA'
50-55	55%	€ 687,00
56-60	60%	€750,00
61-65	65%	€812,00
66-70	70%	€875,00
71-75	75%	€937,00
76-80	80%	€1.000,00
81-85	85%	€1.062,00
86-90	90%	€1.125,00
91-95	95%	€1.187,00
96-100	100%	€1.250,00

L'erogazione dell'indennità è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento secondo il valore massimo di cui alla relazione illustrativa tecnico-finanziaria. Spetta se rapportata alla effettiva presenza in servizio per più di sei mesi nell'anno di riferimento.

ARTICOLO 8

Le progressioni economiche nella categoria si realizzano nel limite delle risorse disponibili nel fondo e nel rispetto della normativa vigente .

Le progressioni economiche orizzontali sono assegnate in modo selettivo . Possono esserne destinatari una quantità limitata con riferimento ai dipendenti delle singole categorie che hanno i requisiti per potervi partecipare.

Le graduatorie sono formulate sulla base, per la metà, della valutazione ottenuta nell'ultimo anno e, per l'altra metà , della somma delle valutazioni ottenute nei due anni precedenti . Il peso della valutazione delle



COMUNE DI CAPOTERRA

Provincia di Cagliari

competenze professionali viene raddoppiato . A parità di punteggio la preferenza va alle competenze professionali e, in caso di ulteriore parità, ai comportamenti organizzativi.

La metodologia di valutazione è contenuta nell'allegato C del sistema di valutazione adottato dall'Ente con deliberazione n° 213 del 28-12-2012..

ARTICOLO 9

Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge .

Fondo per la progettazione e l'innovazione: a seguito dell'approvazione del D.L. n°90/2014, è stato modificato l'art. 93 del Dlgs n°163/2006; La nuova disciplina prevede che l'80% del fondo per la progettazione e l'innovazione venga ripartito, per ciascuna opera o lavoro, tra i dipendenti interessati;di seguito sono definiti i criteri e le modalità di ripartizione demandati alla contrattazione decentrata e concordati nella seduta di contrattazione del 23-07-2015 :

1. Il fondo per la progettazione e l'innovazione è ripartito in fasce, in rapporto all'entità e alla complessità dell'opera da realizzare; (criterio contenuti nell'art.9 e concordato nella seduta del 23-07-2015);
2. I compensi sono attribuiti ai dipendenti interessati (responsabile unico del procedimento, incaricati della redazione del progetto,del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori) tenuto conto delle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere, con particolare riferimento a quelle effettivamente assunte e non rientranti nella qualifica funzionale ricoperta, della complessità delle opere, escludendo le attività manutentive e dell'effettivo rispetto, in fase di realizzazione dell'opera, dei tempi e dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo;(criteri contenuti nell'art. 10 e concordati nella seduta del 23-07-2015);
3. Gli incentivi complessivamente corrisposti al singolo dipendente , anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo;(criteri contenuti nell'art. 10 e concordati nella seduta del 23-07-2015);
4. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente o responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento positivo delle specifiche attività svolte dai dipendenti secondo le seguenti modalità:

A)Progetto preliminare-Progetto definitivo-Progetto esecutivo: 100% all'atto dell'indizione della gara d'appalto



COMUNE DI CAPOTERRA

Provincia di Cagliari

B) Direzione dei lavori: Proporzionalmente con l'emissione degli stati d'avanzamento dei lavori

C) Collaudo: 100% all'approvazione del certificato di collaudo

D) (Responsabile del Procedimento): 50% all'atto dell'indizione della gara d'appalto, 40% proporzionalmente con l'emissione degli stati d'avanzamento dei lavori, 10% all'approvazione degli atti di collaudo

E) Collaboratori amministrativi e tecnici: 50% all'atto dell'indizione della gara d'appalto, 40% proporzionalmente con l'emissione degli stati d'avanzamento dei lavori, 10% all'approvazione degli atti di collaudo (criteri contenuti nell'art. 12 e concordati nella seduta del 23-07-2015);

5. Le percentuali da ripartire tra i soggetti beneficiari, saranno applicate sull'ottanta per cento del fondo per la progettazione e l'innovazione e di seguito indicate: Opere o Lavori Pubblici
- Responsabile del Procedimento 28%
 - Progettazione preliminare 8%
 - Progettazione definitiva 8%
 - Progettazione esecutiva 8%
 - Coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione 4%
 - Direttore dei lavori e Coordinatore per la sicurezza in fase di realizzazione 25%
 - Collaudatore o estensore del Certificato di Regolare Esecuzione 3%
 - Collaboratori amministrativi 8%
 - Collaboratori tecnici 8%
- Totale 100%
6. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, ovvero prive dell'accertamento positivo espletato dal responsabile del servizio, costituiscono economie: qualora il medesimo dipendente ricopra più incarichi tra quelli sopra illustrati, le percentuali di applicazione vanno sommate tra loro al fine di ottenere la quota complessiva spettante (criteri contenuti nell'art. 10 e concordati nella seduta del 23-07-2015);
7. Sono applicate riduzioni all'incentivo a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico imputabili ai beneficiari dell'incentivo (criteri contenuti nell'art. 13 e concordati nella seduta del 23-07-2015);
8. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione (criterio contenuto nell'art. 2 e concordato nella seduta del 23-07-2015);



COMUNE DI CAPOTERRA

Provincia di Cagliari

I suddetti criteri, concordati nella seduta del 23-07-2015 sono stati recepiti nell'apposito regolamento comunale approvato con deliberazione G.C. n°120 del 16-09-2015, nel quale sono stabilite le percentuali effettive degli importi a base di gara dei lavori, da destinare al fondo per la progettazione e l'innovazione, in rapporto all'entità e alla complessità dell'opera da realizzare e stabiliti i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse ad ogni singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi e dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo redatto nel rispetto dell'art. 16 del regolamento di cui al DPR 5-10-2010 n°207, depurato del ribasso d'asta offerto.

Compensi per l'avvocatura : il compenso, disciplinato dall'art. 27 del CCNL 14-09-2000, spetta all'avvocato comunale a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933 n. 1578; In relazione alle vigenti disposizioni contrattuali, che prevedono che gli Enti locali disciplinino la correlazione tra i compensi professionali e la retribuzione di risultato per l'avvocato che sia titolare di posizione organizzativa e/o alta professionalità, qualora le somme dovute per compensi professionali spettino nell'anno di riferimento in misura inferiore od uguale ad Euro 10.000,00, viene mantenuta per intero la retribuzione di risultato. Qualora i compensi siano:

- a) compresi tra Euro 10.001,00 ed Euro 15.000,00 la retribuzione di risultato spettante viene decurtata del 40%;
- b) compresi tra Euro 15.001,00 ed Euro 18.000,00 la retribuzione di risultato spettante viene decurtata del 75%;
- c) Oltre la somma di Euro 18.000,00 dovuta per compensi professionali il dipendente viene escluso dalla attribuzione della retribuzione di risultato.

La retribuzione di risultato non erogata in tutto od in parte per il verificarsi delle condizioni di cui ai precedenti commi costituisce economia di spesa per l'ente.

Compensi per i messi notificatori: il compenso, disciplinato dall'art. 54 del CCNL del 14-09-2000, è erogato a favore dei messi notificatori per la notificazione degli atti dell'Amministrazione finanziaria, nella misura del 30% del rimborso spettante all'Amministrazione per ogni atto notificato .

ARTICOLO 10

Riduzione dell'orario di lavoro del personale turnista .

Si applica al personale del Settore Polizia Municipale, vista la relazione del responsabile del settore di polizia municipale, prot. 52834 del 04-12-2015 e il parere favorevole del collegio dei revisori dei conti, espresso con verbale n°34 del 21-12-2015.



COMUNE DI CAPOTERRA

Provincia di Cagliari

ARTICOLO 11

Limite complessivo annuo per la banca delle ore.

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, disciplinata dall'art. 38 bis del CCNL 14-09-2000, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 20 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

ARTICOLO 12

Linee guida per la promozione del Comitato Unico di Garanzia

Le parti concordano che l'Ente adotti tutte le misure previste dalla normativa vigente, al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e che garantisca un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

ARTICOLO 13

Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro.

Le parti concordano che l'Ente adotti tutte le misure necessarie a tutelare i dipendenti da tutti i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro, compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato e alle condizioni specifiche attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

ARTICOLO 14

Interpretazione autentica

Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I.

ARTICOLO 15

Norma transitoria



COMUNE DI CAPOTERRA

Provincia di Cagliari

Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente esercizio 2015. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, dal corrente anno 2015. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e l'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del Dlgs. n. 141/2011.

Capoterra,

LE PARTI NEGOZIALI

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE : _____