



COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO
Città Metropolitana di Cagliari

DELEGAZIONE TRATTANTE

VERBALE N. 5 DEL 17.12.2019

Il giorno 17 di dicembre 2019 alle ore 10.30, presso l'Ufficio del Segretario comunale e si è riunita, regolarmente convocata, la delegazione trattante del Comune di Settimo San Pietro.

Sono presenti:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

DOTT.SSA PIOPPO LUCIA – Segretario comunale – Presidente

DOTT.SSA MANUELA LOY

DOTT.SSA GABRIELLA PERRA

R.S.U. AZIENDALE CGIL

PISU FELICINO

ANGIONI ANTONIO

Sono state regolarmente convocate le organizzazioni sindacali e le parti sindacali, per discutere il seguente ordine del giorno: “ **CCDI 2019-2021 dei dipendenti del Comune di Settimo San Pietro e ripartizione parte economica 2019. Sottoscrizione definitiva**”.

Le parti, preso atto che con deliberazione n. 104 del 11.12.2019 la Giunta comunale ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte giuridica 2019-2021 e del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019, sottoscrivono il CCDI 2019-2021 e la destinazione delle risorse economiche per l'anno 2019.

Letto, confermato e sottoscritto

Settimo San Pietro, li 17.12.2019

PARTE PUBBLICA:

Presidente – Dott.ssa Lucia Pioppo *Lucia Pioppo*

Dott.ssa Gabriella Perra *Gabriella Perra*

Dott.ssa Manuela Loy *Manuela Loy*

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.:

Pisu Felicino *Felicino Pisu*

Angioni Antonio *Antonio Angioni*

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

2019/2021

DEL COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO

L'anno duemiladiciannove il giorno 17 dicembre alle ore 10.30 nella sala delle adunanze del Comune di Settimo San Pietro, in seguito a regolare convocazione, si è riunita la Delegazione trattante del CCDI 2019/2021 per la sottoscrizione dello stesso.

La delegazione è così costituita:

Parte pubblica:

- Presidente – Dott. Lucia Pioppo
- Dott.ssa Manuela Loy
- Dott.ssa Gabriella Perra

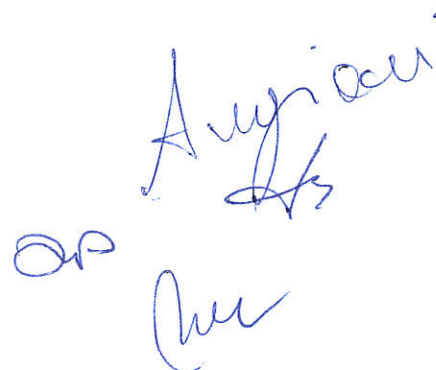
Delegazione di parte sindacale:

Per la R.S.U.:

- Lecca Mario
- Pisu Felicino
- Angioni Antonio

Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

- CGIL-FP
- CISL-FPS
- UIL-FLP



Art. 1

Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la loro crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella Legge n. 300/1970, ed statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, ed testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali, con particolare riferimento a quello del 21 maggio 2018.

Art. 2

Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.5.2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applica per gli anni 2019-2021. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature that appears to read 'Amey' and another signature below it.

5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 3

Criteria generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. Come previsto dall'articolo 69 del CCNL 21/052018 è definita la fascia delle eccellenze, a cui è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti ai dipendenti valutati positivamente, in cui rientra una percentuale del personale compresa tra il 10% e il 20% (con arrotondamento all'unità superiore) meglio valutato a livello di Ente: in sede di prima applicazione si determina la percentuale del 10%, suscettibile di modificazioni in sede di accordi annuali.
2. L'accesso alla fascia delle eccellenze richiede il possesso di una valutazione uguale o superiore al 95%.
3. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui all'articolo precedente.
4. In caso di parità si tiene conto del punteggio medio delle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base dell'anzianità di servizio, in caso di ulteriore parità si considera l'età anagrafica.
5. A parità delle precedenti condizioni ha precedenza il dipendente che non ha ancora avuto il suddetto premio.

Art. 4

Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56 *quater*, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.

Augiani
#15u
OP
CML

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile di Area

Art. 5

Premio correlato alla performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 6, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/Piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Area nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" viene ripartito secondo la seguente formula:

$$P.I. = F / \sum p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

$\sum p$ = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 60 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Augiani
AP
Ch

Art. 6

Indennità per le condizioni di lavoro

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 di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1. in
 - 0.60 (zero, sessanta centesimi) euro per le attività disagiate
 - 0.60 (zero, sessanta centesimi) euro per quelle rischiose
 - 1.00 (uno) euro per quelle di maneggio valori, per coloro che maneggiano da euro 7.000,00 a 12.000,00 euro annui
 - 1.50 (uno, cinquanta centesimi) per quelle di maneggio valori, per coloro che maneggiano da euro 12.001,00 in poi.
3. Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che possono comportare, 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 dalle norme regolanti la materia, svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile.
5. I Responsabili di Area attestano con cadenza annuale i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

Art. 7

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatari degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente responsabile di area, in stretta

Aug. am.   

correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Le responsabilità sono conseguentemente assegnate con apposito atto scritto, preventivo e motivato. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità.

2. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente. Le fattispecie alle quali il Responsabile di area dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza

b) Responsabilità gestionale, che comprende

1. Responsabilità di procedimenti di spesa
2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
3. Responsabilità di realizzazione piani di attività

c) Responsabilità professionale, che comprende

1. Responsabilità di processo
2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi
3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Servizio

A) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA (SERVIZIO – UFFICIO)	Max punti n.15
1) Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5

Augianni  
 

B) RESPONSABILITA' GESTIONALE	Max punti n.15
1) Responsabilità procedimenti di entrata e spesa	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 5

C) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	Max punti n.15
1) Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

PUNTEGGI>INDENNITA'

Da 40 a 45 Punti = € 2.500.00;

Da 32 a 39 Punti = € 2.000.00;

Da 25 a 31 punti = € 1.500.00;

Da 19 a 24 punti = € 1.000.00;

Da 13 a 18 punti = € 500.00.

4. L'importo dell'indennità, che può variare da un minimo di € 500.00 ad un massimo di € 2.500.00, è determinato dal competente Responsabile di area applicando i criteri di cui sopra ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica, almeno con cadenza annuale, del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno.

6. Le indennità per specifiche responsabilità sono frazionabili e possono essere erogate mensilmente, il mese successivo alla maturazione del diritto.

7. 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.

Auzianni 





8. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili di Area corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 8

Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

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 Responsabile di Area, 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.

3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 300,00 annui.

4. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà, comunque, ricevere un compenso entro il tetto massimo di € 300,00 annui.

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 Responsabili di Area corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Augianni 
 

Art. 9

Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative all'Ici è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione ed a condizione che l'ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività.
2. Tale compenso è ripartito tra il Responsabile del procedimento, cui spetta 1/4 del totale delle risorse destinate a questo fine, ed i dipendenti dell'ufficio tributi, cui spetta il restante 3/4.

Art. 10




Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati

1. I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati hanno diritto – in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale – alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare produttività, rischio, disagio, turnazione, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc.
2. La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse decentrate, ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto per i contratti di formazione e lavoro ed agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione.

Art. 11

Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011.
2. Nella ripartizione di tali risorse un parte pari a euro 300,00 è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dai Responsabili di Area.
3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.

Augeri 
 

4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

Art. 12

Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.

2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di settembre di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 10 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.

4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

Art. 13

Integrazione della disciplina per la reperibilità




1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 10,33 euro.

2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 5 per un numero massimo di 2 mesi, prevedendo – ove compatibile con le esigenze di servizio - la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.

Art. 14

Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa

1. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative, compresa la incentivazione delle funzioni tecniche, superino su base annua

Augianni   

l'ammontare di euro 15.000, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 30%, e nel caso di compensi superiori a 20.000 euro annui è ridotta del 70%.

2. Tali risparmi diventano economie di bilancio.

Art. 15

Le progressioni orizzontali

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 30%.

2. La loro decorrenza è fissata allo 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.

Ai fini della determinazione delle risorse, dei criteri, dei limiti e delle modalità per lo svolgimento delle progressioni economiche all'interno delle categorie si rinvia all'adozione di specifici accordi da inserire in apposito regolamento.

Art. 16

La flessibilità oraria

1. Salvo che per il personale che presta la sua attività in turni, la fascia oraria di flessibilità in entrata ed in uscita è di 60 minuti.




2. I dipendenti di cui all'articolo 27 comma 4, CCNL 21.5.2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro da concordare con il Responsabile dell'Area di appartenenza, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi.

3. Si deve in ogni caso garantire la presenza in ufficio tra le ore 10 e 13. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

Art. 17

La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

Augiani 
 

2. In essa confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 50 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 18

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali adeguatamente motivate il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al 30% di quelli in servizio nell'ente.

2. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 4 commi 2, 3 e 4.

Art. 19

Integrazione della parte variabile del fondo

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.




2. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera h), e del comma 4, del CCNL 21.5.2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.

Art. 20

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. A decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 01/01/2019, come previsto dagli artt. 7, comma 4, lettera v), e 15, comma 4 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, vengono definiti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. l'Ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.:

Amigian   

- b) Il fondo come determinato alla lettera a) al netto della retribuzione di cui alla lettera f) viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. applicando la seguente formula:

$$R = F / \sum p \times p.i.$$

Dove :

R=Retribuzione di risultato

F=Fondo complessivo

Σp =Sommatomia dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

p.i.=Punteggio individuale

- c) Ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione/piano:
- d) Al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati:
- e) Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato:
- f) Per gli incarichi *ad interim* previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/20198 alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta una ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim* rapportato alla durata dell'incarico.
2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21/05/2018 e la retribuzioni di risultato delle P.O. le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, concordano che la retribuzione di risultato subisce le seguenti riduzioni:

Incentivi		Retribuzione di risultato
Importo		Riduzione
Da	A	%
0	2.000,00 €	0
2.001,00 €	4.000,00 €	20%
4.001,00 €	7.000,00 €	40%
7.001,00 €	10.000,00 €	80%

Augiani

OP (M)

10.001.00 €		100%
-------------	--	------

3. Gli incentivi di cui all'art. 113 del D.lgs 50/2016 complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente anche da diverse amministrazioni non possono superare l'importo del 50% del trattamento economico complessivo lordo.

Art. 21

Norme 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. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. 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 clausole.
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 e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Augiani DP
DP
DP
DP

Letto, confermato e sottoscritto


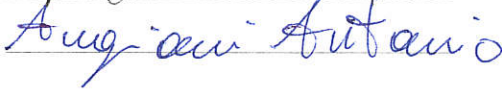
Settimo San Pietro, li 17.12.2019

PARTE PUBBLICA:

- Presidente – Dott. Lucia Pioppo 
- Dott.ssa Manuela Loy 
- Dott.ssa Gabriella Perra 

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.:

- Lecca Mario (assente)
- Pisu Felicino 
- Angioni Antonio 

Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

- CGIL-FP (assente)
- CISL-FPS (assente)
- UIL-FLP (assente)



COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO
Città Metropolitana di Cagliari

CCDI 2019: RIPARTIZIONE PARTE ECONOMICA

Ricordato che:

- con Deliberazione n. 93 del 12.11.2019 la Giunta Comunale ha fornito indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica ed autorizzato l'incremento della parte variabile del fondo per le risorse volte all'incentivazione delle risorse umane annualità 2019;
- con Determinazione n. 1457 del 12.11.2019 è stato costituito il fondo risorse decentrate 2019;
- in data 19.11.2019 è stata sottoscritta la pre-intesa sul CCNL 2019-2021 e l'accordo sulla ripartizione delle risorse economiche anno 2019;
- con deliberazione n. 104 del 11.12.2019 la Giunta comunale ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del CCDI parte giuridica 2019-2021 e del CCDI di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019;
- in data 17.12.2019 è stato sottoscritto dalla delegazione trattante il CCDI parte giuridica 2019-2021;

Le parti concordano nel ripartire le risorse disponibili di competenza dell'anno 2019, al finanziamento degli istituti enunciati nel CCDI come segue:

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2019: 47.336,65

Suddivisione delle indennità:

- INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO - MANEGGIO VALORI (art. 70-bis, comma 1, lett. c) **euro 550,00**
- SPECIFICHE RESPONSABILITA' EX ART. 70-QUINQUIES, COMMA 1 **euro 0**
- RESPONSABILITA' EX ART. 70-QUINQUIES, C. 2, LETT. A-B **euro 900,00**
- INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO - RISCHIO (art. 70-bis, comma 1, lett. b) **euro 312,00**
- INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO - DISAGIO (art. 70-bis, comma 1, lett. a) **euro 312,00**
- INDENNITA' DI REPERIBILITA' (art. 24: art. 68, c. 2, lett. d) **euro 2.950,00**
- PERFORMANCE INDIVIDUALE: la quota residua dell'applicazione delle indennità suddette viene destinata interamente al fondo di produttività per il pagamento del salario

A. C. C.

[Signature]

[Signature]

[Signature]



COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO
Città Metropolitana di Cagliari

accessorio collegato alla performance individuale da ripartire in base alla valutazione 2019 e a i criteri previsti dal presente accordo e dalla normativa vigente.

Settimo San Pietro, li 17.12.2019

PARTE PUBBLICA:

Presidente – Dott.ssa Lucia Pioppo Lucia Pioppo
Dott.ssa Gabriella Perra Gabriella Perra
Dott.ssa Manuela Loy Manuela Loy

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.:

- Lecca Mario (assente)
- Pisu Felicino Felicino Pisu
- Angioni Antonio Angioni Antonio

Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

- CGIL-FP (assente)
- CISL-FPS (assente)
- UIL-FLP (assente)