



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE COMUNE DI NOCI - ANNO 2019

ART. 1 - OGGETTO

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge ed i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono.
4. La contrattazione integrativa si svolge sulla base dei principi della partecipazione consapevole, del dialogo costruttivo e trasparente, della reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché della prevenzione e risoluzione dei conflitti.

ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Noci con contratto a tempo indeterminato e determinato, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

ART. 3 - DURATA

1. Il presente CCI ha durata per l'anno 2019.
2. Le parti s'impegnano fin d'ora alla stipulazione del CCI per il triennio 2020-2022, con partenza delle trattative già nel primo quadrimestre dell'anno 2020.

ART. 4 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E VARIABILI

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:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018. Costituisce parte integrante e sostanziale del presente CCI l'allegato A) di quantificazione ed individuazione di tali somme.

ART. 5 - TURNAZIONE – REPERIBILITÀ – TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATI IN GIORNO FESTIVO

1. L'importo annuale per la turnazione è stimato in € 25.000,00 a beneficio del personale incardinato presso il Settore di Polizia Locale in quanto tenuto a svolgere un orario di lavoro articolato in turni.
2. L'importo annuale per la reperibilità è stimato in € 13.000,00 a beneficio del personale incardinato presso il Settore di Polizia Locale e di quello incardinato presso l'Ufficio Servizi Demografici titolare di delega sindacale in materia di stato civile/anagrafe/elettorale.
3. L'importo annuale per il trattamento per attività prestatata in giorno festivo è stimato in € 12.000,00 a beneficio del personale autorizzato.

ART. 6 – INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO – SPECIFICHE RESPONSABILITÀ – ULTERIORI RESPONSABILITÀ

1. Un importo complessivo annuale per il 2019 di € 2.500,00 è stabilito per l'indennità di servizio esterno al personale di Polizia Locale, pari ad 1 € giornaliero, considerati i requisiti previsti dal CCNL 2018.
2. Per l'istituto delle specifiche responsabilità è stabilita per il 2019 la somma complessiva di € 9.000,00 (eventuali residui verranno destinati alla produttività). Gli importi per le suddette responsabilità verranno liquidati a seguito di provvedimento del Responsabile di Settore cui è incardinato il personale beneficiario.
3. Un'indennità di importo pari a € 350,00 annui lordi è riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi degli artt. 13 ss., per compensare le specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale

di stato civile/anagrafe/elettorale nonché le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. Il costo complessivo annuale stimato ammonta ad € 1.750,00.

4. L'effettivo svolgimento delle funzioni di specifica/particolare responsabilità è attestato dal Responsabile di Settore competente.

ART. 7 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE ED ALLA PERFORMANCE E DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Le parti concordano che le risorse del Fondo, non utilizzate per il finanziamento degli istituti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale precedentemente specificati, siano interamente destinate ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

2. La distribuzione delle risorse a ciò destinate avviene secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{TOT. RISORSE PERFORMANCE} \times \text{N. MESI IN SERVIZIO SINGOLO DIPENDENTE}}{\text{TOTALE MESI IN SERVIZIO DI TUTTI I DIPENDENTI}}$$

Il valore, così ottenuto, costituisce il potenziale importo massimo da corrispondere al singolo dipendente proporzionalmente alla votazione conseguita, a seguito di valutazione mediante la scheda come da allegato B), secondo il sistema di misurazione della performance adottato dal Comune di Noci.

3. Non costituiscono "mesi in servizio" i periodi di malattia, i permessi, i congedi, le aspettative e le assenze comunque denominati superiori a 15 gg. consecutivi. È fatta eccezione, in ogni caso, per le assenze dovute ad infortunio e per quelle relative all'esercizio dei diritti inerenti alla maternità o la paternità.

4. Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale, ex art. 69 CCNL 2018, è fissata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente secondo il sistema di valutazione dell'Ente. Le parti, inoltre, individuano nella misura massima del 10% il personale destinatario della quota di cui al periodo precedente: i destinatari saranno individuati tra il personale dipendente che avrà ricevuto la valutazione più elevata fino al raggiungimento della quota del 10%. In caso di parità si terrà conto dell'anzianità di servizio e, in caso di ulteriore parità, della maggiore età anagrafica.

ALLEGATO A)

Fondo risorse decentrate 2019	305.222,78 € di cui 262.365,15 € di parte stabile e 805,30 € di parte variabile a limite	
Risorse necessarie per finanziare gli istituti a carattere fisso ed a carico delle risorse stabili	164.626,36 € (importo stimato)	137.825,44 € (progressioni orizzontali storiche)
		26.800,92 € (indennità di comparto a carico del fondo)
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER UTILIZZI CONTRATTAZIONE ANNO 2019	98.544,09 € (importo già comprensivo delle risorse necessarie per finanziare gli istituti direttamente disciplinati dal CCNL FL 2016/2018)	

PANDE PUBBLICA

[Handwritten signature]

PARTI SINDACALI

[Handwritten signature]
FICGIL

[Handwritten signature]
DIL TPL

[Handwritten signature]
CSA
CISL

ALLEGATO B)

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE
NON TITOLARE DI P.O. DEL COMUNE DI NOCI**

(ai sensi dell'art. 9 dello S.Mi.VA.P. adottato con delibera giunta n. 47/2018)

ANNO _____

Sig./Sig.ra _____

CRITERI	VALUTAZIONE ¹
1. Raggiungimento di obiettivi di gruppo o individuali	① ② ③ ④
2. Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza	① ② ③ ④
3. Competenze dimostrate	① ② ③ ④
4. Comportamenti professionali	① ② ③ ④
5. Comportamenti organizzativi	① ② ③ ④

TOTALE PUNTEGGIO AI FINI DELL'EROGAZIONE

___ / 20

DEL PREMIO LEGATO ALLA PERFORMANCE

- fino a 5 punti: nessun compenso
- da 6 a 8 punti: erogazione del 20 % dell'indennità di produttività come fissata dal CCD
- da 9 a 11 punti: erogazione del 40 % dell'indennità di produttività come fissata dal CCD
- da 12 a 14 punti: erogazione del 60 % dell'indennità di produttività come fissata dal CCD
- da 15 a 17 punti: erogazione del 80 % dell'indennità di produttività come fissata dal CCD
- da 18 a 20 punti: erogazione del 100 % dell'indennità di produttività come fissata dal CCD

FIRMA VALUTATORE _____

FIRMA VALUTATO _____

¹ 0 = insufficiente
1 = sufficiente
2 = discreto
3 = buono
4 = ottimo