

COMUNE DI FOZA

DEFINITIVO

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PARTE
ECONOMICA 2019**



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (Art. 8 CCNL 21.05.2018)

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (d'ora in poi CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Foza, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale a tempo parziale, assunto con contratto.
3. Esso ha validità annuale e decorre dal 1 gennaio 2019.
4. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale e, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. Le parti si impegnano a convocarsi entro marzo 2020 per la definizione del CCI triennale.
6. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
7. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.2018.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 2 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate (Art. 67 CCNL 21.05.2018)

1. Con determinazione n. 281 del 30.12.2019 è stato costituito il fondo risorse decentrate come da allegato A.
2. Si da atto che le somme disponibili a contrattazione risultano pari ad Euro 8.691,92, al netto delle somme fisse già liquidate e salvo conguagli finali delle stesse.
3. Si da atto che nel fondo di cui al comma 2 confluiscono gli importi non erogati nelle annualità precedenti. Tale somma sarà erogata secondo i criteri stabili dall'art. 5 del presente CCI.

Art. 3 - Indennità condizioni di lavoro (Art. 70 bis CCNL 21.05.2018)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,40 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
2. L'indennità, per quanto concerne l'esposizione al rischio, sarà corrisposta ai lavoratori del servizio manutentivo (operai) e del servizio guardia boschiva mensa.

3. L'indennità relativamente all'espletamento di attività disagiata, sarà corrisposta ai lavoratori: Autista scuolabus per la giornata del sabato durante l'anno scolastico;
4. Le indennità di particolari condizioni di lavoro del personale esposto a rischi e a disagio, vengono liquidate mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze, nel mese successivo a quello di maturazione.
5. Per il personale che svolge il proprio servizio con orario a tempo parziale o ridotto, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.
6. L'indennità di cui al presente articolo sarà corrisposta con decorrenza 01.01.2020. Per l'anno 2019 restano in vigore le indennità precedentemente stabilite (indennità di rischio).

Art. 4 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018)

1. Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale dall'Ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale elettorale, è stabilita un'indennità annua massima di € 300,00.
2. Per il personale che svolge il proprio servizio con orario a tempo parziale o ridotto, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.
3. L'erogazione dell'indennità su indicata avverrà contestualmente alla liquidazione dei premi correlati alla performance.

Art. 5 - Criteri per l'erogazione dei premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, agli incrementi di posizione economica all'interno della categoria (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo oltre ai risparmi e/o maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance.
2. Le parti concordano che la destinazione della quota residua del fondo relativa ai premi correlati alla performance sia suddivisa secondo le schede di valutazioni adottate dall'ente.
3. L'erogazione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa può essere svolta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione, in base al quale ogni responsabile di area procede a valutare il proprio personale, sia in merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati, sia utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale.
4. Al dipendente che ha ottenuto sulla scheda individuale una valutazione inferiore a 60 su 100 punti totali del valore complessivo non viene erogato alcun incentivo individuale.
5. L'erogazione dell'incentivo individuale sulla base della scheda di valutazione viene effettuata in proporzione al punteggio attribuito al singolo dipendente e alle ore effettive di lavoro ordinario prestato.

Art. 6 - Differenziazione del premio individuale (Art. 69 - CCNL 21.05.2018)

1. Come premio di performance, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite degli incentivi individuali attribuiti al 10% del personale valutato più positivamente.
2. La maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo l'ordine di graduatoria, in base ai seguenti criteri:
 - Valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;
 - In caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - In caso di ulteriore parità, al dipendente che ha una maggiore anzianità di servizio presso l'Ente;
 - In caso di ulteriore parità, al dipendente che ha percepito tale maggiorazione meno recentemente.

Allegati al contratto decentrato integrativo:

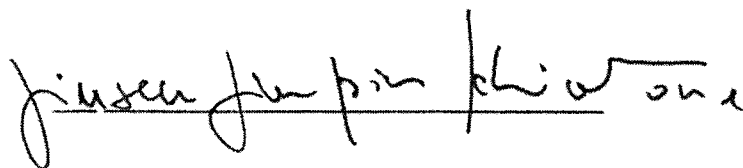
- Allegato A) – costituzione del fondo anno 2019;
- Allegato B) – destinazione del fondo anno 2019

Letto, confermato e sottoscritto:

Foza,

La Delegazione di parte pubblica:

- Segretario comunale



La Delegazione di parte sindacale,

Bagnara Stefano – FP CGIL



e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

Segafredo Sandro – RSU

