COMUNE DI VILLASOR

Provincia di Cagliari

§§§§§§

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO

TRIENNIO 2015/2017

(articolo 4 CCNL 22.1.2004)

TITOLO I

CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA, AUTORIZZAZIONE E SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Art. 1

Quadro normativo e campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo come prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciute all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

   - D. Lgs. 165/2001 " Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli art. 2 comma 2, 5, 7, art. 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, art. 45 commi 3 e 4;
   - D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
   - D. Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", a norma dell'art. 2 comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazioni autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D. Lgs. 150/2009 oltre alle disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;

- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Le parti si danno reciproco atto della operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione e incentivazione della performance individuale e/o gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D. Lgs. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica del D. Lgs. 141/2011).

Ai fini della erogazione dei premi annuali di produttività e di risultato e delle progressioni economiche orizzontali, le parti si danno reciproco atto della operatività delle disposizioni contenute dal sistema permanente di valutazione delle performance dei dipendenti adottato da Comune di Villasor.

Le relazioni sindacali trovano applicazione secondo quanto previsto dai CCNL vigenti tempo per tempo nelle modalità in cui risultano compatibili e/o richiamate delle fonti legislative o regolamentari.

2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dalla data della firma.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Esso si riferisce a tutti gli istituti contrattuali soggetti a contrattazione decentrata definiti in un'unica sessione negoziale. Dalla sessione unica sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.
3. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.
4. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
5. il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo, salvo i casi in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende efficace quando risulti completata la procedura prevista dal comma 3 dell'art. 5 del CCNL 1998-2001. come modificato dal comma 3 dell'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004.
2. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti sdi incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipula del presente contratto e sostituisce la clausola contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi a oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 5

Articolazione del Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:

   a. Contrattazione;

   b. Concentrazione;

   c. Consultazione;

   d. Informazione;

   e. Procedure per la conciliazione.

Art. 6

Contrattazione integrativa- Concertazione e Consultazione

1. In sede di Contrattazione Decentrata Integrativa annuale (C.D.I.), le parti dispongono l'utilizzazione delle risorse finanziarie per le "politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività" (risorse decentrate), indicate nell'arti. 31 del CCNL 22.01.2004 (risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità), nel rispetto della disciplina di cui all'art. 17 del CCNL 01.04.1999, così come modificato e integrato, in particolare dagli artt. 36, 37 del CCNL 22.01.2004 e sm.i.

2. In sede di Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (C.C.D.I.), le parti individuano i criteri e le modalità di riparto delle risorse decentrate e di quelle che la legge destina alle incentivazioni, quali progettazione interna LL.PP. e urbanistica, condoni edilizi, recupero aree di evasione fiscale servizio tributi, censimenti e rilevazioni ISTAT, calamità naturali. Con il C.C.D.I. sono altresì regolati:

   - Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi;
   - Criteri generali delle metodologie permanenti di valutazione, ivi compresi i criteri per l'attribuzione selettiva delle progressioni orizzontali;
   - La riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali per il personale turnista;
   - Modalità di gestione delle eccedenze di personale finalizzato al mantenimento dei livelli occupazionali (art. 4, c. 2, lettera 1, CCNL 1.04.1999, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 33 del D.lgs. 30.03.2001n. n. 165 e s.m.i.);

- Programmi delle attività formative e di riqualificazione e aggiornamento del personale;
- Linee di indirizzo e criteri per migliorare l'ambiente e la sicurezza dei luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- Le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti derivanti da innovazioni organizzative , tecnologiche e dalla domanda dei servizi.

3. Nell'ambito della concertazione, nelle materie previste dall'art. 6 del CCNL 22.01.2004 e s.m.i., la determinazione dei criteri generali per le politiche dell'orario di servizio serve garantire un adeguato funzionamento delle attività e, quindi, la piena efficienza ed efficacia del lavoro degli uffici/servizi, evitando la dispersione di risorse e la frammentazione di competenze e interventi.

4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano opportunamente valutate, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivazioni adeguatamente documentate, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro. Dovrà, comunque, essere data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando le esigenze delle dipendenti con figli di età scolare. La consultazione si attiva per l'organizzazione e per la disciplina degli uffici, nonché per la consistenza e la variazione della dotazione organica (art. 6 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.).

Art. 7

Informazione

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le Organizzazioni sindacali Territoriali di comparto sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

2. L'informazione è preventiva nel caso in cui tratti di materie soggette a concertazione o a contrattazione collettiva decentrata integrativa.

3. Per una compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza annuale e in ogni caso in presenza di:

- Iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- Iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi;
- Eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e di trasformazione dei servizi;

Art. 8

Procedure di conciliazione

1. Quando emergono controversie sull'interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generali.

2. La R.S.U., unitamente alle OO.SS. territoriali e la parte pubblica si incontrano entro 30 gg dalla richiesta e definiscono il significato della clausola controversa. La norma di interpretazione autentica integra l'articolo del C.C.D.I. contestato dalla sua entrata in vigore (*ex tunc*).

TITOLO III

MATERIE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

CAPO 1

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (*artt. 31, 32 e 33 del CCNL 22.1.2004*)

Art. 9

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (artt. 31 e 32 ccnl 22.1.2004)

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS.

2. Nel triennio di riferimento (2015/2017) la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidatesi nel tempo.

3. Il fondo è costituito da "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 comma 2 CCNL 22.01.2004) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004), le quali possono variare di anno in anno. Queste ultime, in particolare, possono essere rese disponibili – nel rigoroso rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività, ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificamente destinate a finanziarie i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999(per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione elle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso e accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali le seguenti:

   a) Elaborazione di un apposito progetto idoneo a dimostrare l'esistenza di obiettivi per il miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, bensì attraverso concreti risultati con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento, determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità;

   b) Incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;

   c) Stanziamento in bilancio garantito e in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato all'entità valorizzabile dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;

d) Accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;

e) Garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;

f) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti, l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzate per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

4. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 come segue:

- fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33);
- fondo per le progressioni economiche orizzontali artt. 34 e 35);
- fondo destinato a compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, attribuite con atto formale dell'Ente (art. 36, comma 2);
- fondo destinato a compensi per: turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, trattamento per prestazioni ordinarie in giorno festivo, maggiorazioni per orario notturno e festivo notturno;
- fondo destinato compensare la produttività, la crescita di efficienza ed efficacia, la partecipazione al conseguimento degli obiettivi (*art. 37 del CCNL 22.01.2004*).
- fondo destinato a compensare specifiche prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse di cui all'art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 1-04-1999.

Art. 10

Premialità

1. Al fine di migliorare la performance individuale e organizzativa nell'ottica di una più ampia valorizzazione del merito, delle competenze e del comportamento organizzativo, il Comune di Villasor introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance, attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari, in osservanza dell'art. 7 co. 5 e dell'art. 40 comma 3-bis del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

2. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti adottati, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, l'Amministrazione ha individuato per il triennio di riferimento i seguenti strumenti di premialità:

- i **compensi diretti a incentivare il merito, la produttività e il miglioramento dei servizi** (c.d. produttività), istituto per il quale si applica il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;

- le **progressioni economiche**, istituto per il quale si applica il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali e integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo

i criteri stabiliti dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009, nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010;

- **le indennità** previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999;

- **le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi ex art. 16 co. 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), ovvero derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione.** Conformemente a quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 141/2011, recante "norme transitorie", questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle fasce di premialità stabilite dall'Ente, in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

Art. 11

Incentivazione monetaria

1. Per premiare il merito, sono utilizzati i seguenti strumenti di incentivazione monetaria :

   a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance del dipendente;

   b) progressioni economiche orizzontali.

2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Art. 12

Strumenti di incentivazione organizzativa

1. Per valorizzare il personale, sono utilizzati i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:

   a) **premi annuali individuali e/o collettivi** da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance del dipendente;

   b) **progressioni economiche** (c.d. progressioni orizzontali).

2. Gli incarichi e le responsabilità possono essere assegnati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate a tal fine nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

CAPO II

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 13

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili – a costituire il "fondo risorse decentrate - sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

   a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e

qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi governo;

b) riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane disponibili;

c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche alla fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

e) conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e art. 19 comma 6, del D.lgs. 150/2009 modificato e integrato dal D. Lgs 141/2011 – *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva ella quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale…"*.

f) Conformemente a quanto disposto dall'art. 7 comma 5 del D. Lgs. 165/2001 " *le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che corrispondano alle prestazione effettivamente rese.*

2. Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a) I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettiva, concorsualità, effettività differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b) Le risorse – attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) La premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui – della prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che sena le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame giudizi in contraddittorio;

e) La performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

f) Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 14

Progressioni economiche orizzontali

1. L'istituto della progressione orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 52 co. 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e all'art. 23 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150.

2. Il Comune di Villasor riconosce le progressioni economiche – c.d. orizzontali – di cui all'art. 52 co. 1-*bis* decreto legislativo 30 marzo 2001 e dell'art. 23 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali integrativi di lavoro, nel numero stabilito dall'amministrazione comunale e discusso con la delegazione trattante di parte sindacale, e nei limiti previsti dalla normativa e dalle risorse finanziarie disponibili.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo.

4. I Responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa e il Nucleo di valutazione per i Responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa, in esito ai processi di valutazione e misurazione delle performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio Regolamento disciplinante la valutazione dei dipendenti e la premialità, cui si fa integrale rinvio.

CAPO III

CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE E A SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Art. 15

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e riproporzionate in caso di prestazioni a orario ridotto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile di posizione organizzativa.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, per cui non è riconoscibile per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione.

6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

7. A ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza annuale, a cura del competente Responsabile di posizione organizzativa.

9. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part – time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 16

Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - €. 30,00). A specificazione di quanto previsto dal precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio a seguito elencati:

a) Utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc., complessi e a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

b) Attività che, per gravosità e intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di posizione organizzativa.

4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 17

Indennità di disagio

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio - un'indennità mensile determinata fino a €. 60,00

2. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

3. Si conviene che il disagio sia una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente – di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc. – non potendo, pertanto, coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Per converso, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari.

4. Si individua quale fattore rilevante di disagio la prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, in modalità continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

5. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze.

Art. 18

Indennità di maneggio valori

(art. 36 comma 2 CCNL 22-01-2004)

1. I dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera.

2. l'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

3. La liquidazione delle competenze è disposta dal Servizio Personale su certificazione del Responsabile competente.

4. Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:

- **ECONOMO –personale addetto al servizio di economato;**
- **SERVIZIO ANAGRAFE E STATO CIVILE – personale addetto alla riscossione dei diritti;**
- **SERVIZIO PERSONALE – personale addetto alla quantificazione e consegna dei buoni pasto a valore.**

5. Il pagamento dell'indennità avverrà su comunicazione mensile resa dai Responsabili dei Settori interessati al Servizio Personale sulla base della effettiva presenza in servizio. Il Responsabile trasmetterà all'Ufficio Personale entro il 15 di gennaio di ogni anno l'elenco degli aventi titolo

6. L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:

- **Euro 0,52** al giorno per chi maneggia da un minimo di Euro 516 fino a Euro 7.746,85 annue risultanti da accertamento;
- **Euro 1,04** al giorno per chi maneggia da Euro 7.746,85 a Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento;
- **Euro 1,55** al giorno per chi maneggia oltre Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento.

Art. 19

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 36 comma 2 CCNL 22-01-2004)

1. Al solo fine di semplificarne l'applicazione, l'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 dispone che *"L'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 36 comma 2 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità del personale di categoria B) e C) e del personale di categoria D) non incaricato di posizione organizzativa, attribuite con atto formale dei Responsabili e derivanti dalle qualifiche di: Ufficiale di Stato Civile-Anagrafe; Responsabile dell'Ufficio Tributi; addetti ai servizi di Protezione Civile. Nel caso specifico s'identifica l'Ufficiale di Stato Civile"*.

2. L'importo massimo del compenso è definito in Euro 300,00 annui lordi. L'attribuzione del compenso avverrà mediante l'individuazione dei titolari delle specifiche responsabilità e la graduazione dell'indennità secondo l'allegato modello.

3.L'importo di Euro 300,00 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 36, comma 1 del CCNL 22-01-2004 se erogato con la stessa motivazione. Se comprende anche la particolare responsabilità di cui all'art. 36, comma 1 prevarrà la prima indennità.

4. le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni)in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 20

Indennità per particolari responsabilità

(art. 17 comma 2, lettera f) - CCNL 22-01-2004)

1.in riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL 22.01.2004, aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di posizione organizzativa in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

2. Le fattispecie alle quali i Responsabili di posizione organizzativa dovranno fare riferimento sono le seguenti:

categoria	criteri
B	Responsabilità connesse a mansioni di coordinamento di più soggetti.
C	- Gestione di attività comportanti complessità di procedimenti, con elevato livello di autonomia e con responsabilità di procedimento. - Responsabilità connesse a mansioni di coordinamento di più soggetti.
D	Personale che svolge funzioni di notevole complessità normativa e procedurale, con responsabilità di procedimento e con elevato grado di autonomia.

3. Il compenso previsto non può essere riconosciuto indiscriminatamente ai dipendenti, né l'essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo professionale posseduto dal lavoratore. In particolare, deve trattarsi di incarichi aventi un certo spessore , con i contenuti sicuramente significativi e qualificanti, per giustificare, secondo criteri di logica e di ragionevolezza, la indennità prevista dall'art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL 01.04.1999, e non essendo sufficiente la responsabilità di procedimento semplice.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 21

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Gli incentivi previsti per il personale dell'Ufficio Tecnico dal D. Lgs. 163/2006 sono disciplinati da apposito regolamento.

2. Gli incentivi previsti per il personale dell'Ufficio Tributi legati al recupero dell'evasione tributaria dell'imposta comunale sugli immobili sono disciplinati da apposito regolamento.

3. Le somme confluiscono nel fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1° aprile 1999 in misura corrispondente alla quota liquidate al personale interessato e sono certificate a consuntivo.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I

Tipologie contrattuali, orario di servizio, reperibilità

Art. 22

Salario accessorio del personale a tempo determinato, contratto di formazione lavoro, somministrato a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a 6 mesi concorre agli incentivi e ai compensi di cui al precedente art. 10, a esclusione dell'ipotesi di cui alla lettera b), in rapporto al periodo di servizio e alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 23

Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dichiarazione congiunta n.13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi e ai compensi, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 24

Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni dei Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.

2. Ai sensi del comma 5 del sopra citato articolo 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità.

3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Art. 25
Servizi minimi essenziali

In caso di sciopero, sono individuati i seguenti servizi minimi essenziali e contingenti:

SERVIZIO	FIGURE PROFESSIONALI	NUMERO DIPENDENTI
STATO CIVILE-ELETTORALE	Cat. giur.B3-COLL. PROF.LE	1
PROTEZIONE CIVILE	Cat. Giu. B1-B3 OPERAT. TECNICI	2
CIMITERIALE	Cat. giur. B3 OPERAT. TECNICI	1
VIABILITA'-ILLUM. PUBBLICA	Cat. giur. B3 OPERAT. TECNICO	1
POLIZIA MUNICIPALE	Cat. giur. C1 VIGILE URBANO	1
SERV. DEL PERSONALE	Cat. Giur. B3 – COLL, PROF.LE	1

Le prestazioni lavorative minimali da assicurarsi in caso di sciopero sono quelle dell'art. 2 dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali – comparto regioni-autonomie locali sottoscritto in data 19-09-2002.

I responsabili dei servizi, in caso di sciopero, individueranno i lavoratori coinvolti nelle prestazioni lavorative, per profilo professionale, dandone comunicazione 3 giorni prima alle OO.SS. e ai singoli dipendenti.

Art. 26
Orario di lavoro e di servizio

1. Si richiama la relativa disciplina contenuta nell'allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 07/05/2015 recante disposizioni riguardanti *"l'orario di lavoro e di servizio, ritardi, pause e mancate timbrature da parte del personale dipendente"*.

Art. 27
Buoni pasto

1. L'erogazione dei buoni pasto, fermi restando i limiti di cui all'art. 46 del CCNL 14 settembre 2000, avviene secondo le disposizioni contenute nella sopra richiamata deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 07.05.2015. Precisamente, il buono pasto spetta ai dipendenti che, dopo aver prestato servizio per almeno 5,5 ore nella mattinata, proseguono l'attività lavorativa in orario pomeridiano, per un minimo di ore non inferiore a tre e con interruzione non inferiore trenta minuti e non superiore a due ore.

I dipendenti usufruiscono del buono pasto, nei limiti delle disponibilità di bilancio e di n. 2 alla settimana, di cui uno in riferimento al rientro settimanale, il secondo quando si effettui un ulteriore rientro oltre l'orario settimanale d'obbligo.

Al personale che, per esigenze di servizio, sia assegnata una fascia oraria diversificata con più rientri settimanali, è attribuito il buono pasto con le limitazioni orarie sopra citate.

L'effettuazione di lavoro straordinario per esigenze elettorali dà diritto al buono pasto.

Art. 28

Reperibilità

1. Per l'applicazione dell'Istituto della reperibilità si rinvia a quanto previsto dall'art. 27 del CCNL 14 settembre 2000 e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 29

Turnazione

1. per l'applicazione dell'istituto della turnazione di rinvia a quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 14 settembre 2000 e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 30

Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo

1. Per l'applicazione dell'istituto previsto per l'attività prestata in giorno festivo si rinvia a quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 14 settembre 2000 e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 31

Economie di gestione

1. Le economie, derivanti dall'applicazione degli istituti contrattuali disciplinati in sede di contrattazione decentrata integrativa, non utilizzate a seguito di riproporziona mento/decurtazione degli importi previsti confluiranno nella produttività collettiva nell'anno di riferimento.

Art. 32

Norme di rinvio

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto decentrato integrativo, si rinvia a quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale.

Il giorno 23 dicembre dell'anno 2015, presso la sede del Municipio, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacali, regolarmente convocate, composte come previsto dall'art. 10 del CCNL. Al termine della riunione le parti dichiarano che il presente contratto si intende definitivamente sottoscritto in assenza di modifiche da parte della Giunta Comunale in sede di ratifica.

Sono presenti:

1. Delegazione di Parte Pubblica

Il Presidente Dott.ssa Maria Domenica Areddu

Responsabili delle Aree Affari Generali e Culturale Rag. Pistis Rita e Dott.ssa Murtas Bianca Maria

2. Delegazione di Parte Sindacale

- rappresentanza sindacale unitaria, composta dai Sigg.:

Lampis Davide

Valdes Sergio

3. Organizzazioni Sindacali Territoriali

- Rappresentante territoriale CGIL Remo Lai

- delegato C.I.S.L. fps Medda Rosa Angela

Le parti concordano di approvare l'ipotesi del Contratto Collettivo decentrato integrativo normativo 2015/2017 allegato al presente verbale e che si intende definitivamente approvato in assenza di modifiche da parte della Giunta Comunale in sede di ratifica.

Letto, confermato e sottoscritto

1. Delegazione di Parte Pubblica

Il Presidente Dott.ssa Maria Domenica Areddu _____

Responsabili delle Aree Affari Generali e Culturale Rag. Pistis Rita _____
Dott.ssa Murtas Bianca Maria _____

2. Delegazione di Parte Sindacale

- rappresentanza sindacale unitaria, composta dai Sigg.:

Lampis Davide _____

Valdes Sergio _____

3. Organizzazioni Sindacali Territoriali

- Rappresentante territoriale CGIL Remo Lai _____

- delegato C.I.S.L. fps Medda Rosa Angela _____