



Comune di Bultei
Provincia di Sassari

PREINTESA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DI
INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA
PRODUTTIVITA' - TRIENNIO NORMATIVO 2016-2017-2018**

*COMUNE DI BULTEI – Prov. Sassari
Preintesa CCDI - Triennio normativo 2016-2017-2018*

[Handwritten signatures]

L'anno **duemiladiciassette**, il giorno **ventinove** del mese di **novembre**, alle ore **11.00** nella sede del Comune di Bultei, al fine di dare attuazione alle norme di cui ai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto Regioni-Enti Locali, in relazione al disposto dell'art. 40, comma 3, del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, e dell'art. 4 del C.C.N.L. stipulato il 01/04/1999, si è riunita la delegazione trattante, come costituita ai sensi dell'art.10 dello stesso C.C.N.L. per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del personale dipendente del Comune di Bultei per il triennio 2016- 2018, nella persona dei Signori:

per la Delegazione di parte pubblica , composta da:	Presente	Assente
Dr. Francesco Fois - Presidente	x	
Geom. Antonio Correddu - Componente	x	
Dr.ssa Arca Sebastiana - Componente	x	
per la Rappresentanza Sindacale Unitaria :		
Rag. Raimonda Paoni	x	
per la Rappresentanza di parte sindacale firmatarie del C.C.N.L.:		
Sig.Salvatore Terrosu - F.P. - C.G.I.L.	x	
Sig.Bruno Arca - F.P.S. -C.I.S.L.		x
Sig.Antonello Lai – FP -UIL		x
Sig. Michele Del Rio - S.I.L.P.O.L.	x	

E' altresì, presente, in qualità di rappresentante dell'Organo politico: l'Assessore al Personale Dr.ssa Ilaria Sanna.

Ciò premesso,

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n.39 del 16/06/2017, relativa alla nomina della delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per il personale dipendente del Comune di Bultei;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n.59 e n.60 del 29/11/2017, sono state impartite le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa, per la ripartizione del Fondo di produttività, rispettivamente per l'anno 2016 e l'anno 2017;

Preso atto che nell'ambito delle suddette direttive è stata prevista la predisposizione di un nuovo accordo decentrato- parte normativa - con durata triennale nel rispetto delle modalità previste dal CCNL e dal Decreto Lgs. n°150/2009 e successive modifiche e integrazioni, demandate al livello decentrato;

Le Parti,

nel rispetto della procedura negoziata, delle materie e dei limiti previsti dai Contratti collettivi nazionali e dalle vigenti disposizioni normative in materia, stipulano la seguente Preintesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, valido per il triennio 2016-2018, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Pertanto, convengono quanto appresso:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Premessa

- Le Parti, in applicazione dell'art 40, comma i del D.Lgs. 30/03/2001, n.165 e successive modifiche ed integrazioni, in cui si prevede che "la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali", richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
 - all'art. 3, capo i del titolo 2° del CCNL 01/04/1999 del comparto Regioni – Autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei

COMUNE DI BULTEI – Prov. Sassari
Preintesa CCDI - Triennio normativo 2016-2017-2018

servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31/03/1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:

- miglioramento della funzionalità dei servizi;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
- prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti, in primis la Comunità Montana del Goceano di cui fa parte il Comune di Bultei ed il cui servizio è svolto in forma associata;

c) all'art.4 del CCNL 22/01/2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 - p.1 CCNL 22/01/2004).

Disposizioni preliminari

1. Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal Decreto Lgs. 30/03/2001, n.165, dal D. Lgs. 27/10/2009 e dal D.Lgs. 01/08/2011, n.141, e successive modifiche e integrazioni.

2. Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 11 aprile 2008.

3. I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) non possono trattare le materie oggetto di contrattazione in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs. n.165/2001 modificato dal D. Lgs. n.150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 commi e 3-bis che del D. Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n.150/2009 e confermato dal D.Lgs. n. 141/2011, di diretta applicazione);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art.3bis D. Lgs. n.165/2001 introdotto dal D. Lgs. n.150/2009);
- f) non possono comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Amministrazione;

4. Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs. n.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. n.150/2009.

5. La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

- a) contrattazione decentrata finalizzata alla definizione, a cura della delegazione trattante, di un'ipotesi di accordo;
- b) trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 5 giorni al Revisore dei conti, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il medesimo effettui il controllo

sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e per verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs. n.165/2001 come novellato dall'art.55 del D. Lgs. n.150/2009);

- c) trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Ente, la Giunta Comunale, può autorizzare il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;
- d) autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto;
- e) trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio (art. 40-bis D. Lgs, n. 165/2001 come novellato dall'art. 55, comma 5 del D. Lgs. n.150/2009).

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolarmente riconosciuta 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. n.165/2001 "Testo Unico sul pubblico impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2,5,7, comma 5, 40, commi 1, 3 bis e 3 quinquies, 45, commi 3 e 4;
- D.Lgs. n.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, a norma dell'art. 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene- anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n.150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. n.78/2010 convertito in legge n.122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2 bis, 17 e 21;
- Il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- CCNL Comparto Regioni – Autonomie Locali vigenti.

2. Le parti danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. n.150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. n.141/2011, e successive modifiche e integrazioni, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. n.165/2001 testo vigente.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

- 1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo Aziendale, di seguito denominato "CCDI", si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Bultei, di qualifica non dirigenziale, del vigente ordinamento professionale CCNL 31/03/1999, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo pieno o parziale.
- 2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01/01/2016.
- 3. Le parti si incontrano annualmente per determinare i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente contratto, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'amministrazione.



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right and several initials (AC, etc.) at the bottom right.

4. Il presente contratto, in base all'art.5 comma 4 del CCNL 01/04/1999, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente 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 ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 4 – Presenza di soggetti Politici alle fasi di contrattazione

1. La contrattazione decentrata ha come presupposto un atto di indirizzo dell'organo di governo sulle priorità e linee da seguire da parte della Delegazione Trattante di parte pubblica in analogia ai contratti collettivi nazionali.
2. A tal proposito, nella contrattazione decentrata, previa conferma di volta in volta, è consentita la presenza di Amministratori in qualità di uditori interessati.

Art. 5 - Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Servizio riguardanti materie oggetto di contrattazione saranno indicati i pareri delle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 e 8 del CCNL. 01/04/1999 – art. 6 CCNL 22/01/2004.

Art. 6 – Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto dalla disciplina contrattuale, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art.10, comma 2, CCNL 01/04/1999.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate all'ufficio gestione del personale e al Segretario comunale, di norma almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data o dell'orario dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai Responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale per la decurtazione dal monte ore complessivo.

5. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

Art. 7 – Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

1. Le Parti s'impegnano, per quanto di competenza, ad attivarsi per dare attuazione alle disposizioni in materia di disciplina dei servizi minimi essenziali in caso di sciopero, contenute nell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali, sottoscritto presso l'ARAN in data 19/09/2002, che da attuazione alle disposizioni contenute nella legge 12/06/1990, n. 146, come modificata e integrata dalla legge 11/04/2000, n. 83.

Art. 8 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione dà tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico del Lavoro (medico competente) verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio e di rischio.

Art. 9 – Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

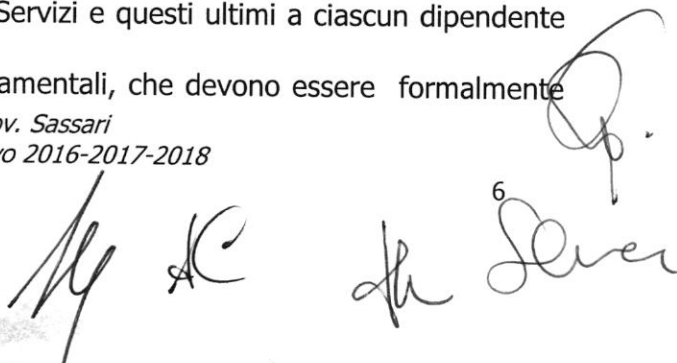
1. Nell'ambito dell'organizzazione degli Uffici e dei Servizi ai sensi dell'art. 50, comma 2, del D.Lgs. n.267/2000 l'orario di lavoro è disciplinato con provvedimento sindacale, previa informazione dei rappresentanti sindacali.
2. L'orario di lavoro è stabilito in funzione dell'efficienza dei servizi e del soddisfacimento dei bisogni degli utenti.
3. Per le finalità di cui al comma precedente, l'orario è determinato sulla base dei seguenti criteri:
- Ottimizzazione delle risorse umane;
 - Miglioramento della qualità delle prestazioni;
 - Ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
 - Rispetto dei carichi di lavoro.

Art. 10 – Formazione ed aggiornamento

1. L'Ente, anche avvalendosi della collaborazione con la Comunità Montana del Goceano, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Il personale che partecipa a corsi di formazione e aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Art. 11 – Adeguamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance

1. Ai sensi dell'art.10 del Decreto Lgs. n.150/2009, l'Amministrazione si impegna ad approvare, entro il mese di gennaio di ogni anno, termine che potrà essere prorogato al 28 febbraio in relazione a particolari ed oggettive esigenze, il Piano degli obiettivi di performance individuale e di performance organizzativa.
2. Ogni e qualsiasi valutazione va effettuata esclusivamente su attribuzione formale degli obiettivi da parte della Giunta Comunale ai Responsabili dei Servizi e questi ultimi a ciascun dipendente incardinato nel relativo settore di competenza.
3. Tale considerazione vale anche su obiettivi comportamentali, che devono essere formalmente



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several initials on the left.

attribuiti.

4. Nel caso in cui, entro gennaio di ciascun anno di riferimento, salvo proroga al 28 febbraio come sopra indicato, l'Amministrazione non abbia provveduto alla approvazione del Piano degli obiettivi di performance e alla relativa attribuzione degli stessi, i Responsabili di Posizione Organizzativa dovranno comunque provvedere all'attribuzione formale di obiettivi di performance sull'attività istituzionale e dei relativi comportamenti professionali su cui verterà la valutazione dei dipendenti, entro e non oltre la data del 31 marzo, previa trasmissione alla Giunta Comunale, al Segretario comunale ed al Nucleo di Valutazione per la validazione. Il Piano degli obiettivi di cui al presente comma potrà essere integrato in ogni momento con gli obiettivi di performance strategica.
5. Nel caso in cui uno o più Responsabili di Posizione Organizzativa non abbiano provveduto all'attribuzione formale degli obiettivi di performance ai dipendenti incardinati nel relativo settore di competenza entro la data di cui al precedente comma, verrà valutata dall'Amministrazione ai fini della determinazione dell'indennità di risultato.
6. In fase di attribuzione degli obiettivi va posta particolare attenzione all'individuazione degli obiettivi per il mantenimento e l'implementazione dell'attività istituzionale oltre a quella relativa agli obiettivi particolari e strategici al fine di considerare, ai fini della valutazione, la complessiva attività assegnata.
7. I Responsabili di Posizione Organizzativa dovranno notificare formalmente a ciascun dipendente incardinato nel relativo settore di competenza, gli obiettivi attribuiti sia per quanto riguarda la performance individuale sia per quanto riguarda la performance organizzativa entro il 31 Marzo.
8. Le parti, al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni che presidiano l'erogazione del salario accessorio, concordano che i sistemi di misurazione e valutazione delle performance, devono essere adeguate ai seguenti principi e criteri.

Art. 12 – Patrocinio legale

1. L'Ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa, sin dall'apertura del procedimento facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.
2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'Ente recupera dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni grado di giudizio.

TITOLO II – LAVORO STRAORDINARIO

CAPO II

Art. 13 – Lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro di 36 ore settimanali. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art.14 del CCNL 01/04/1999, 38 e 39 del CCNL 14/09/2000 e art.40 del CCNL 22/01/2004.
2. L'organizzazione del lavoro deve essere orientata a contenere il ricorso al lavoro straordinario che deve risultare effettivamente finalizzato a fronteggiare quelle organizzative particolari, temporanee e specifiche che non possono essere ricondotte alla programmazione ordinaria e che determinano una quantità di lavoro aggiuntiva rispetto alla durata dell'orario normale di lavoro.
3. E' confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. In proposito potrà essere utilizzata una quota non superiore a quanto stanziato nell'anno precedente. Le economie, in sede di consuntivo, confluiranno quali risparmi sul fondo di cui all'art. 15 del CCNL 01/04/1999, quali incrementi dell'anno successivo.



4. Le risorse in esame possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e, pertanto, non possono essere utilizzate per incrementare il fondo relativamente alle risorse ex all'art. 15 del CCNL 01/04/1999.
5. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del servizio cui il dipendente è assegnato e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso.
6. Fermo restando che il recupero delle ore di lavoro straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare - ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario - la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata con la retribuzione del mese successivo alla prestazione lavorativa.
7. Fermo restando il limite individuale di 180 ore all'anno, per esigenze eccezionali - debitamente motivate e documentate - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL del 01/04/1999, può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14, per un numero di dipendenti non superiore al 2%.

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE – RISORSE E PREMIALITA'

CAPO III

Art. 14 – Costituzione del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004 e suddivisione risorse art. 17 CCNL del 01/04/1999.

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modifiche e integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS..
2. Tale fondo è composto da una parte definita "risorse certe, stabili e continue" (art. 31 comma 2 CCNL 22/01/2004) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "risorse eventuali e variabili" (art. 31 comma 3 CCNL 22/01/2004) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.
3. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del CCNL 22/01/2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 01/04/1999 con i seguenti criteri:
 - Costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33);
 - Indentificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1999 (rischio, disagio, maneggio valori ecc);
 - Quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, indennità per particolari figure professionali che svolgano specifiche o particolari responsabilità ecc);
 - Prevedere le risorse necessarie per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3 del C.C.N.L. 31/03/1999;



8

- Compensare le specifiche responsabilità affidate al personale di categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del C.C.N.L. 31/03/1999;
 - Di mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione e al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22/01/2004).
4. La quota di risorse "eventuali e variabili" sarà quantificata annualmente dall'Amministrazione Comunale. L'Amministrazione si impegna, la dove sussistano i presupposti previsti dall'art. 15, comma 5 del CCNL del 01/04/1999 a reperire le somme necessarie all'incremento delle risorse decentrate.

Art. 15 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL del 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili- nel rigoroso ed accertato 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.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL del 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 delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:
 - Elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto, da comunicare alle OO.SS. entro 30 giorni dall'approvazione;
 - Incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
 - Stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato all'entità dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi dei servizi;
 - 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;
 - Garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini qualitativi e/o quantitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;

- Previsione che, 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 possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio.

Art.16 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - I compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "performance"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente, approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n.2 del 03/01/2012;
 - Le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. n.150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. n.78/2010 (convertito in legge n.122/2010), istituito per il quale si applica il vigente Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - La retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - Le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettera d) e k) del CCNL 01/04/1999 (si veda successivo Capo VIII).
2. Vengono privilegiati sistemi incentivanti la performance organizzativa a scapito della misurazione dei comportamenti individuali, ad eccezione del personale dirigente per il quale continua a prevalere il collegamento tra i premi retributivi ed i risultati individuali conseguiti.

TITOLO IV – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

CAPO IV

Art. 17 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art.14, secondo i seguenti criteri generali:
 - 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 di governo;
 - Riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - Necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - Rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - In base ai principi dell'art. 18 del D.Lgs. n.150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dal Nucleo di Valutazione;
 - Viene garantita l'attribuzione selettiva della 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.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convergono altresì sui seguenti principi fondamentali:

COMUNE DI BULTEI – Prov. Sassari
Preintesa CCDI - Triennio normativo 2016-2017-2018

- I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - Le risorse – attraverso il sistema di valutazione – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - La premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla 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;
 - La prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
 4. Ai sensi del precitato articolo 2, tutti i lavoratori dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 6 mesi continuativi, hanno diritto di partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati.
 5. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 15 giorni. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - Congedo ordinario;
 - Permessi sostitutivi delle festività sopresse;
 - Permessi per nascita di figli e lutto;
 - Permessi della Legge 104;
 - Permessi per donazione di sangue;
 - Permessi sindacali;
 - Congedo per maternità (obbligatoria);
 - Infortunio fino a 30 giorni.

Art. 18 - Il sistema di valutazione delle Performance per l'incentivazione della produttività e della retribuzione del risultato

1. Il sistema di valutazione delle Performance per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Posizione Organizzativa è adottato dalla Giunta Comunale.
2. Attualmente è disciplinato dal sistema di valutazione contenuto nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (Titolo VI), approvato con la suindicata deliberazione della Giunta Comunale n.2/2012.
3. La misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti è finalizzata ad ottimizzare la produttività, la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del Decreto Lgs. n.150/2009.
4. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente in

conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del Decreto Lgs. n.150/2009.

5. L'articolo 93 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con la suddetta deliberazione della Giunta comunale n.2/2012, avente ad oggetto "Criteri di valutazione del personale", recita:

"Il contenuto di questo articolo è oggetto di contrattazione con i soggetti sindacali. (eventuali modifiche saranno apportate al testo in seguito alla contrattazione).

I responsabili, subito dopo l'approvazione del piano degli obiettivi, coerentemente con quelli che gli sono stati assegnati, assegnano ai dipendenti utilizzati nella propria struttura gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire, completandoli con gli indicatori e con i pesi ponderali, nonché con la indicazione degli indicatori dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali e con i relativi pesi.

I Responsabili valutano le performance dei dipendenti sulla base dei risultati raggiunti, sia come performance individuale che organizzativa del Settore; dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa; delle competenze professionali; dei comportamenti organizzativi e della valutazione della posizione organizzativa di riferimento. La parte prevalente è costituita dalla valutazione dei risultati raggiunti.

La metodologia di valutazione è contenuta in appendice al presente regolamento."

A tal fine le parti danno atto e concordano quanto segue.

CAPO V – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 19 – Criteri generali

1. A mente del disposto dell'art. 23 del DLgs. n. 150/2009 le amministrazioni pubbliche riconoscono, selettivamente, le progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro.
2. L'articolo 98 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, avente ad oggetto "Le progressioni economiche", recita:
"Il contenuto di questo articolo è oggetto di contrattazione con i soggetti sindacali."
3. Le progressioni economiche o orizzontali sono assegnate in modo selettivo.
4. Possono esserne destinatari una quantità limitata con riferimento ai dipendenti delle singole categorie che hanno i requisiti per potervi partecipare.
5. Le graduatorie sono formate sulla base, per la metà, della valutazione ottenuta nell'ultimo anno e, per l'altra metà, della somma delle valutazioni ottenute nei 2 (*due*) anni precedenti. Il peso della valutazione delle competenze professionali viene raddoppiato. A parità di punteggio la preferenza va alle competenze professionali e, in caso di ulteriore parità, ai comportamenti organizzativi."
6. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale, conformemente all'indirizzo espresso dall'organo politico alla delegazione trattante di parte pubblica con apposita deliberazione.
7. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n.150/2009, ovvero in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente, comunque non superiore al 50% degli aventi diritto.
8. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31/03/1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - Le progressioni verranno attuate nel rispetto dei principi dettati dal sistema di valutazione approvato con la suddetta deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 03/01/2012.
 - Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente

la selezione. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto;

- La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione;
- Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del biennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione, tenuto conto di quanto indicato al precedente comma 5;
- L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 70/100 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato biennio, tenuto conto di quanto indicato al precedente comma 5;
- A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

9. CASI DI ESCLUSIONE. Sono esclusi dalla progressione orizzontale:

- a) i dipendenti che, alla data della sottoscrizione dell'accordo annuale riguardante il fondo, sono cessati dal servizio per cause diverse dalle seguenti:
- collocazione in quiescenza (pensionamento);
 - trasferimento per mobilità in altri enti del comparto enti locali;
 - sono stati sanzionati con sospensione dal servizio o con provvedimenti disciplinari superiori, nell'anno solare oggetto di valutazione;
 - sono risultati assenti per più di 180 giorni di calendario nell'anno precedente a quello di attribuzione (esclusi i casi di assenza elencati al precedente art. 17).

10. CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE. Ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale del personale si terrà conto inoltre dei seguenti criteri:

- a) 50 % esperienza acquisita nel comparto Regioni – Autonomie Locali (anzianità maturata); il punteggio verrà attribuito in base al servizio maturato nel comparto, come stabilito nella seguente tabella A:

TABELLA A

DA ANNI	AD ANNI	PUNTI ESPRESSI IN DECIMI
---	2	0
3	4	4
5	6	8
7	8	12
9	10	16
11	E oltre	20

11. Alla data di attribuzione di ciascuna progressione orizzontale, l'anzianità del dipendente che ne ha beneficiato viene azzerata e ricomincia a decorrere sino all'attribuzione di una progressione economica nella categoria.

- b) 50% aggiornamento professionale viene attribuito un punteggio massimo di 10 punti per i casi di aggiornamento e formazione professionale effettuati dal dipendente nel corso degli ultimi tre anni secondo la seguente formula:
corso= 1 punto.

12. Fermo restando gli indirizzi dettati dall'organo politico - la Giunta Comunale:

- In sede di accordo annuale di cui al precedente art.2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale;

- gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'01/04/1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo e possono essere destinati a nuove progressioni economiche.

Procedimento per l'attribuzione della progressione economica nella categoria

Gli effetti economici della progressione decorrono dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

CAPO VI – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 20 – Principi generali

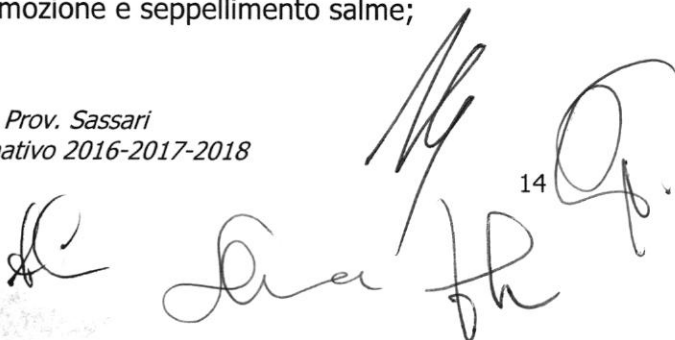
1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristori; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio, salvo diversa disposizione prevista negli articoli successivi.
7. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 21 – Indennità di turno

1. L'indennità di turno di cui all'art. 17, comma 2, lettera d) del C.C.N.L. del 01.04.1999 competono alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del CCNL 14/09/2000.

Art. 22 – 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 - ovvero, che svolge mansioni riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi ai sensi della Legge n.81/2008 recante "attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e successive modifiche e integrazioni, 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) in €. 30,00.
2. All'interno dell'Ente si individuano le seguenti prestazioni di lavoro cui si riconosce l'indennità di rischio:
 - Prestazione di lavoro che comportino in modo diretto e continuo l'esercizio di trasporto, con veicoli vari con eventuali operazioni di carico e scarico;
 - Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
 - Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali ed alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi e urbani, di rimozione e seppellimento salme;



14

- Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie ed in genere a contatto diretto con materiali altamente insalubri dal punto di vista igienico-sanitario;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di boschive di taglio o esbosco, manutenzione verde pubblico e dall'impiego di antiparassitari;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da opere di manutenzione di immobili comunali.
- In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
- Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. n.112/08 conv. in Legge n.133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die (assenze per malattia).

Art. 23 – Indennità di disagio

1. *Indennità per attività in situazione di disagio.* L'indennità è corrisposta al personale che presti la propria attività in ambienti che comportino esposizione continuativa a situazioni di disagio.
2. *Indennità di disagio per articolazione flessibile dell'orario di lavoro.* L'indennità è corrisposta al personale che sia chiamato a modifiche dello schema orario di lavoro, svolte di norma in orari non coincidenti con gli ordinari orari di servizio e sarà erogata previa acquisizione della documentazione fornita da parte del responsabile di servizio. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere in caso di inderogabile ed effettiva necessità.
3. Viene riconosciuta altresì l'indennità di disagio qualora venga richiesto l'intervento del personale dipendente al fine di assicurare lo svolgimento di manifestazioni, eventi, cerimonie o adempimenti di carattere istituzionale purché il dipendente sia richiamato in servizio al di fuori del proprio orario.
4. L'importo dell'indennità è così determinato: €. 30,00.
5. La chiamata deve essere effettuata dal Responsabile di riferimento e/o trattandosi di evento eccezionale non prevedibile dal Sindaco.

Art. 24 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori in cassa, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. L'importo di tale indennità può variare da un minimo di €. 516,45 a un massimo di €. 1.549,35.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; 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 valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14/09/2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - Media mensile di valori maneggiati (liquidità) inferiore a €. 2.000,00: indennità giornaliera € 0,52;
 - Media mensile di valori maneggiati (liquidità) superiore a €. 2.000,00 e fino a €. 4.000,00: indennità giornaliera € 1,04;
 - Media mensile di valori maneggiati (liquidità) superiore a €. 4.000,00: indennità giornaliera € 1,55.
2. La media mensile di valori maneggiati è desunta dal rendiconto di cassa dell'anno precedente.
3. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente.

Art. 25 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17 comma 2, lett. I ccnl 01.04.1999).

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22/01/2004 che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01/04/1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):
 - a) Può competere al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiali di stato Civile e Anagrafe, Ufficio Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) Può compensare le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai fornitori professionali;
 - c) Può compensare le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
 - d) Può compensare le specifiche responsabilità al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito provvedimento formale e comunque con atto scritto.
3. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).

Art. 26 – Indennità per particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lett.f) del CCNL 01.04.1999, come modificato dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006).

1. In applicazione dell'art. 17 comma 2 lett f) del CCNL 01.04.1999, 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 Area, 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.
2. Le specifiche responsabilità possono essere attribuite a dipendenti inquadrati in categorie B, C o D (non titolari di posizione organizzativa) con apposito provvedimento dei Responsabili di Area nel quale sono riportate le "specifiche responsabilità", la decorrenza di assegnazione e scadenza dell'incarico, i compiti e le funzioni assegnate.
3. Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono al 31 dicembre di ogni anno solare. Gli incarichi sono rinnovabili e sono revocabili anche prima della scadenza in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative.
4. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale.
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.

Art. 27 – Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del CCNL 14/09/2000.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese e per un periodo inferiore a 4 ore.
3. I servizi in cui necessita personale in reperibilità vengono individuati dall'Amministrazione.
4. Ciascun Responsabile di Area individua mensilmente il personale interessato dal servizio di reperibilità e le relative ore, sulla base di specifico atto, debitamente sottoscritto.
5. L'indennità di reperibilità, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 14/09/2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL 05/10/2001, è quantificata in €. 10,32 per 12 ore al giorno. Tale



6. importo è raddoppiato a €. 20,65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale, secondo il turno assegnato.
7. L'indennità di reperibilità è liquidata mensilmente.

TITOLO V

CAPO VII - REGOLAMENTAZIONE DI DIVERSI ISTITUTI CONTRATTUALI

Art. 28 – Lavoro Straordinario

1. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro di 36 ore settimanali. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art.14 del CCNL 01/04/1999, 38 e 39 del CCNL 14/09/2000 e art.40 del CCNL 22/01/2004.
2. L'organizzazione del lavoro deve essere orientata a contenere il ricorso al lavoro straordinario che deve risultare effettivamente finalizzato a fronteggiare quelle organizzative particolari, temporanee e specifiche che non possono essere ricondotte alla programmazione ordinaria e che determinano una quantità di lavoro aggiuntiva rispetto alla durata dell'orario normale di lavoro.
3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. In proposito potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno 1998 ridotta del 3%. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art.15 del CCNL 01/04/1999.
4. Le risorse in esame possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e, pertanto, non possono essere utilizzate per incrementare il fondo relativamente alle risorse ex all'art. 15 del CCNL 01/04/1999.
5. L'effettuazione di lavoro straordinario potrà aver luogo solo previa autorizzazione del Responsabile del Servizio e dovrà essere debitamente motivata. Le prestazioni saranno autorizzate ed effettuate nei limiti di monte orario individuale consentiti dalla vigente normativa.
6. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione.
7. In alternativa alla liquidazione del compenso, il dipendente può richiedere l'accantonamento delle ore di lavoro straordinario effettuato nella "banca delle ore", disciplinata dal successivo articolo.
8. Per quanto non dal presente CCDI si rinvia alle disposizioni di cui ai CCNL ed all'art.5 del D.Lgs. n.66/2003.

Art. 29 – Banca delle ore

1. 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, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente preventivamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito in questa sede di ore 36 (ore 36 per il personale a tempo pieno, ridotte proporzionalmente per il personale a part-time), da utilizzarsi entro i sei mesi successivi a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. I Responsabili di ciascuna Area, unitamente al Segretario comunale ed al Responsabile del Servizio Personale, realizzano incontri semestrali finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art. 30 – Ferie

1. Le ferie sono disciplinate dall'art. 18 del C.C.N.L. 1994-1997.
2. I titolari di posizioni organizzative predispongono la programmazione delle ferie residue dell'anno precedente entro il 31 gennaio. Le ferie residue dell'anno precedente dovranno essere fruite entro il 30 aprile. Solamente per indifferibili e comprovate esigenze di servizio potranno essere prorogate al 30 giugno.
3. I titolari di posizioni organizzative predispongono la programmazione delle ferie annuali (estive) entro il 30 maggio precedente.

Art. 31 – Buoni pasto

1. Ai sensi degli articoli 45 e 46 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali successivo a quello del 01/04/1999 (c.d. "code contrattuali" siglato in data 14/09/2000) l'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nello stesso articolo 46, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi.
2. Possono usufruire della mensa o buoni pasto sostitutivi dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, per un rientro di almeno tre ore, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'Ente. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero, debitamente autorizzati.
3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio. L'importo del buono sostitutivo per ciascun anno di riferimento è regolamentato dalla normativa vigente.
4. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

CAPO VIII – COMPENSI PREVISTI PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 32 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge.

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01/04/1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente.
2. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dall'art. 12 della L.R. Sardegna n.5/2007, ad integrazione dell'articolo 92 del D. Lgs. 163/2006 e dall'articolo 113 del D. Lgs. n.50/2016 (ex art. 18 Legge n. 109/1994), da leggi tributarie e altre disposizioni normative sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale previa adozione di apposito regolamento da parte della Giunta.
3. Tali risorse, con destinazione vincolata, devono transitare nel Fondo di produttività ai sensi dell'articolo e. 1 lett. k) CCNL 01/04/1999, come quote a destinazione vincolata.

TITOLO VI – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

CAPO IX

Art. 33 – Garanzia delle Pari opportunità

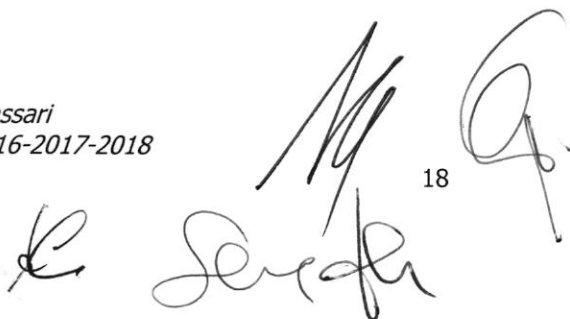
1. Le Parti, nel confermare l'adempimento delle disposizioni di cui alla legge Legge n°125/1991 e del Decreto Lgs. n°198/2006, sulla parità tra uomo e donna, prendono atto della disciplina sulle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, introdotta, in armonia con le raccomandazioni e risoluzioni comunitarie, dalla legge 10 aprile 1991 n. 125 e degli obblighi che essa pone a carico dell'Ente. L'Ente ha provveduto all'approvazione del Piano delle Azioni positive per il triennio 2016/2019 con deliberazione della Giunta Comunale n.54 del 30/12/2016.

Art. 34 – Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato.

Art. 35 – Piani di razionalizzazione

COMUNE DI BULTEI – Prov. Sassari
Preintesa CCDI - Triennio normativo 2016-2017-2018



18

1. Entro il 31 marzo il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche) ai sensi dell'art. 16 commi 4,5 e 6 del D.L. n. 98 del 06.07.2011.
2. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.
3. Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa. Di tale economia il 50% sarà destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs. n.150/2009 in particolare al personale direttamente coinvolto.
4. I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.
5. I risparmi sono certificati dall'organo di controllo.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI - NORMA TRANSITORIA

CAPO X

Art.36 – Disposizioni finali - Norma transitoria

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'anno 2016.
2. Le parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate, ai sensi dell'art. 65 del D.Lgs. n.150/2009 e dell'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011 e successive modifiche e integrazioni.
3. In via transitoria, le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente comma 2.

Art.37 – Disposizioni di rinvio

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.

Il presente accordo del contratto decentrato viene sottoscritto dalle parti come appresso:

Delegazione di parte pubblica:

Il Presidente _____

I Componenti: _____

R.S.U. : _____

Per i Sindacati rappresentati:

FP/Cisl - _____

FP/Cgil _____

FP/Uil _____

(S.I.L.P.O.L.) _____