

COMUNE DI SENIS

Provincia di Oristano

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

DECENTRATO

UTILIZZO DEL FONDO PER L'ANNO 2013

Sottoscritta in data 16/12/2013

Il giorno sedici del mese di dicembre dell'anno 2013 presso la sede del Comune di SENIS a seguito della riunione per la definizione del contratto decentrato integrativo per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività valido per il triennio normativo 2013-2015 e per la parte economica anno 2013 del personale non dirigente del Comune di SENIS,

il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

DR.ssa Maria Bonaria Scala- Responsabile servizio personale

Il rappresentante della Delegazione trattante di parte sindacale

RSU: Cossu Daniela

Il rappresentante CISL FP: Salvatore Usai

LE PARTI COME SOPRA COSTITUITE

RICHIAMATA la deliberazione di G. C. n. 30 del 19/11/2004 con la quale si è provveduto a nominare la rappresentanza di parte pubblica del Comune per la contrattazione collettiva decentrata integrativa relativa alla applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Comparto Regioni Autonomie Locali e relative "Code Contrattuali";

VISTO il vigente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo aziendale;

DATO ATTO che la contrattazione nazionale EE.LL è rimasta bloccata per il triennio 2010-2012 per effetto dell'articolo 9, comma 17, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 , convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122,

RICHIAMATO l'articolo 65, commi 1, 2 e 4, del d.lgs. 150/2009, che obbliga gli enti all'adeguamento dei contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore della norma.

CONSIDERATO che nel comparto regioni e autonomie locali i contratti integrativi dovevano essere adeguati entro il 31 dicembre 2011 e quelli non adeguati hanno cessato la loro efficacia al 31 dicembre 2012 e non saranno ulteriormente applicabili.

VISTA la piattaforma presentata dalla delegazione trattante di parte sindacale concernente il nuovo contratto collettivo decentrato aziendale;

VISTA la delibera di G.C. n. 29 del 16/05/2013 con la quale sono state impartite alla delegazione trattante di parte pubblica le opportune direttive ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2013;

VISTA la determinazione del responsabile del servizio finanziario n. 46 del 14/10/2013 avente per oggetto: "Art. 15 comma 2 del CCNL 1999- art 31 comma 3 del CCNL 2004. Costituzione fondo delle risorse decentrate per la contrattazione integrativa anno 2013" con la quale si è provveduto a determinare le risorse stabili e variabili del fondo per l'anno 2013;

VISTA l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività valido per il triennio normativo 2013-2015 e per la parte economica anno 2013 stipulato in data 12.12.2013;

ACQUISITO il parere favorevole del Revisore dei Conti Dr.ssa Cecilia Serra in data 13.12.2013 (prot. n. 4126 del 13.12.2013)

RICHIAMATA la delibera G.C. n. 103 del 16.12.2013 di recepimento del contratto collettivo decentrato integrativo per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività valido per il triennio normativo 2013-2015 e per la parte economica anno 2013 e autorizzazione al segretario quale presidente della delegazione trattante di parte pubblica per la sua stipula

sottoscrivono il contratto collettivo decentrato integrativo per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività valido per il triennio normativo 2013-2015 e per la parte economica anno 2013

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI
INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'
VALIDO PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2013-2015
E PER LA PARTE ECONOMICA ANNO 2013**

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

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 regolamentare 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, come qui richiamate:

- a) D.Lgs. 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;
- b) 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;
- c) 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'articolo 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. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- d) D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 108 del 17/12/2010;
- f) Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 20/03/2012;
- g) 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.

2. Le parti si danno reciproco atto dell'operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance 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. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici oneri non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

ART. 1 * CAMPO DI APPLICAZIONE**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale si applica con effetto immediato a tutti i lavoratori dipendenti inquadrati nelle categorie A-B-C-D del vigente

ordinamento professionale CCNL 31.3.99, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale.

2. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale, di seguito richiamato con "CCDIA", si applica con effetto immediato quando è sottoscritto da tutte le parti.
3. Su base aziendale, la sede unica di interpretazione autentica del presente CCDIA e degli accordi successivi è il tavolo negoziale della Delegazione Trattante. All'insorgere di controversie o dubbi interpretativi le parti si incontrano in apposita sessione e definiscono di comune accordo la corretta interpretazione della clausola oggetto d'esame.

ART. 2 * DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO**

Il presente CCDIA decorre dalla data di stipula, ha durata triennale, è valido dalla data della stipula salvo istituti con decorrenza diversa e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno salvo che una delle parti dia formale disdetta con lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

1. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalle date previste dal presente CCDIA in relazione ai singoli istituti oggetto di disciplina.
2. L'utilizzo delle risorse decentrate previste dai CCNL è determinato in sede di contrattazione decentrata a cadenza annuale. La contrattazione deve essere definita possibilmente entro il mese di marzo di ciascun anno e comunque entro il mese di giugno.
3. Il presente CCDIA conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDIA e può essere modificato e/o integrato dalle parti che l'hanno sottoscritto e stipulato.
4. La richiesta di modifica e/o integrazione del presente CCDIA, deve essere presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative, deve essere motivata e deve contenere dettagliata indicazione degli elementi di fatto che la giustificano in funzione dell'organizzazione del lavoro e dell'erogazione dei servizi.
5. La trattativa si sviluppa nei 30 giorni successivi alla data di inizio della stessa, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Art. 3 * NORME DI GARANZIA PER I SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI Individuazione servizi minimi essenziali**

Ai sensi dell'art. 1 della premessa al CCNL al CCNL 1994-1997, si conviene che sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi o uffici:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli

	uffici competenti.
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.
Polizia municipale	Attività richiesta dall'Autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio.
Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.
Servizi del personale	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese. (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).

Art. 4 * DEFINIZIONE DEI CONTINGENTI MINIMI**

In riferimento ai servizi essenziali indicati al precedente articolo 3, sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero, suddivisi per servizi e categoria:

Servizio	categoria	N.
Stato civile/elettorale	C - D	1
Cimiteriale/rete stradale	B	1
Polizia municipale	C	1
Servizi del personale	D	1

Art. 5 * PROCEDURE DI ATTIVAZIONE DEI CONTINGENTI MINIMI**

I responsabili dei servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti come definiti nel precedente articolo 4, adottando criteri di rotazione.

Al fine di garantire a tutti i lavoratori l'esercizio del diritto di sciopero, qualora la funzione essenziale costituzionalmente tutelata possa essere assicurata da una sola unità operativa in quanto unica figura professionale in organico o in servizio (per assenza di altro personale addetto allo stesso servizio ma assente con diritto alla conservazione del posto), ove possibile si conviene che le funzioni essenziali sono garantite in regime di reperibilità.

La reperibilità ha durata corrispondente all'orario di lavoro. In caso di intervento si applicano le disposizioni che regolano l'istituto della reperibilità.

I nominativi del personale incluso nei contingenti minimi sono comunicati ai lavoratori interessati e alle OO.SS., entro e non oltre il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione. Qualora ciò non sia possibile, il responsabile del servizio, formalizza l'obbligo di servizio con provvedimento motivato.

Durante lo sciopero i responsabili dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non ha aderito allo sciopero.

E' fatto divieto ai responsabili di servizio di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e con le modalità di cui al comma precedente.

ART. 6 ** DISPOSIZIONI GENERALI**

Su espressa richiesta delle organizzazioni sindacali, al fine di fornire un utile strumento ai dipendenti del Comune di Senis , si riportano qui di seguito alcuni istituti generali e la relativa norma di riferimento .

A) Modalità di effettuazione degli scioperi – Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie locali, stipulato in data 19.9.2002, in esecuzione della legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83

Le strutture e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art.2, sono tenute a darne comunicazione all'ente interessato, con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca, sospensione o rinvio di uno sciopero proclamato in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'ente, al fine di restituire al servizio il carattere di ordinarietà per il periodo temporale interessato dalla precedente proclamazione di sciopero. (art 6).

Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.

B) Sistema delle relazioni sindacali

Ai sensi dell' art . 9 del C.C.N. L. del 01/04/1999 i Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono

- Le rappresentanze sindacali unitarie (**R.S.U.**);
- Gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative firmatarie del CCNL.

Ai sensi dell' art . 10 del C.C.N. L. del 01/04/1999 **I titolari della contrattazione sono:**

- per la parte pubblica i funzionari individuati dall'Ente;
- per la parte sindacale, la RSU e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di Categoria firmatarie del CCNL.

L'art. 8 CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art.6 CCNL 22.1.2004, disciplina l'istituto della concertazione .La determinazione delle materie oggetto di concertazione operata dalla contrattazione collettiva nazionale è stata disciplinata delle previsioni dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, come modificato dall'art. 34 del D.Lgs.n.150/2009 nonché delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal

Dipartimento della Funzione Pubblica. Tale disciplina è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D. L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135.

Le parti danno atto che dal 31.12.2012 (cioè dal termine per l'adeguamento dei contratti nazionali stipulati prima del Dlgs 150/2009,) gli obblighi di concertazione un tempo previsti sono automaticamente sostituiti dagli obblighi di informazione preventiva .

Dal 01.01.2013 l'amministrazione quindi non è tenuta ad avviare la concertazione con le OO.SS.

Le Parti, nel riaffermare l'autonomia dell'attività di decisione ed i diversi ruoli e responsabilità dell'Amministrazione e delle Rappresentanze dei lavoratori, ritengono indispensabile che il complessivo sistema di relazioni sindacali, ispirato alle finalità ed agli indirizzi del Protocollo Governo - Parti Sociali del 23 luglio 1993, deve essere improntato ai principi di lealtà e correttezza, nel quadro di un impegno comune per sviluppare tanto la qualità e quantità dei servizi resi ai cittadini quanto la professionalità e le concrete condizioni di lavoro dei dipendenti.

Tale sistema di relazioni costituisce il presupposto:

- per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale in termini di valorizzazione del lavoro e di sviluppo professionale
- per favorire il raggiungimento di elevati standard dei servizi pubblici erogati
- per concorrere a sostenere lo sviluppo sociale economico ed occupazionale del territorio, con particolare riguardo alle fasce più deboli e meno abbienti della cittadinanza;
- per dare risposte immediate ai bisogni della cittadinanza attraverso una maggiore efficienza del sistema delle Autonomie Locali.

Al fine di realizzare i fini sopraenunciati, le parti ritengono fondamentale, ove richiesto, che il confronto si apra con un accordo sugli obiettivi previsti dai documenti programmatici che si intendono perseguire nel periodo di riferimento. L'accordo sarà lo strumento che consentirà alle parti di coniugare le prestazioni del personale all'espletamento delle attività e dei servizi rivolti all'utenza.

Le parti concordano che gli ulteriori momenti relazionali, già previsti dai CCNL e dalle norme vigenti, hanno l'obiettivo di realizzare tra le Parti, sulle materie riservate ai singoli istituti, momenti di:

- a) informazione, intendendosi con questa voce la trasmissione ed esposizione di documenti, dati, programmi ed iniziative;
- b) consultazione, intendendosi con questa voce la discussione preventiva sulle materie per le quali è prevista dalla normativa vigente;
- c) contrattazione decentrata, intendendosi con questa voce gli incontri finalizzati alla stipula del contratto e degli accordi collettivi decentrati integrativi aziendali

Le Parti, al fine di migliorare il sistema delle Relazioni Sindacali, improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e orientato alla prevenzione dei conflitti, **concordano le seguenti procedure per lo sviluppo dei momenti di confronto in cui si articola il sistema:**

- a) **INFORMAZIONE (art. 7 CCNL 1.4.1999)**

1. L'Ente trasmette alla R.S.U. e alle corrispondenti Strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, i documenti ed i dati inerenti gli argomenti oggetto di informazione.
2. L'ente fornisce, ove richiesto, periodicamente e tempestivamente alla RSU e alle OO.SS., tutte le informazioni essenziali, anche di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche e la gestione delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, i processi di ristrutturazione, il trasferimento di attività ad altri enti, amministrazioni, aziende pubbliche anche tramite appalti, convenzioni o altre forme previste dalla legge. Le OO.SS. si riservano di aprire la concertazione con la richiesta di documentazione più approfondita.
3. La informazione è preventiva nel caso in cui si tratti di materie soggette a concertazione o a contrattazione.

b) CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA AZIENDALE (art. 4 CCNL 1.4.1999)

Le materie riservate alla contrattazione sono quelle individuate dall'art. 4 del CCNL 1998/2001 e quelle previste dall'art. 16, comma 1, del CCNL sul Nuovo Ordinamento stipulato il 31.03.99.

La determinazione delle materie oggetto di contrattazione integrativa, operata dalla contrattazione collettiva nazionale, deve in ogni caso tenere conto delle previsioni degli artt. 40, comma 1, e 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificati, rispettivamente, dagli artt. 54 e 34 del D.Lgs n. 150/2009, nonché delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della Funzione pubblica. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D.L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135.

1. Come previsto dall'art. 5, comma 3, del CCNL 1998/2001, l'ipotesi di CCDIA, corredata dalla relazione illustrativa tecnico-finanziaria, è inviata all'organo preposto per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio.
2. La sottoscrizione definitiva del CCDIA è effettuata nei termini di cui al precedente art. 1.
3. La durata e la decorrenza del contratto sono quelle indicate all'art. 2.
4. La disciplina delle materie e degli istituti oggetto di contrattazione decentrata è quella contenuta nei successivi articoli.
5. I compensi derivanti dall'applicazione del presente CCDIA devono essere corrisposti al personale dipendente non oltre 30 giorni da quello in cui è maturato il diritto.

Art. 7 * REGOLE DI CONVOCAZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE**

La Delegazione Trattante, nella composizione prevista dall'art. 10 del CCNL 1998/2001, è convocata dal Presidente, in accordo tra le parti, nel rispetto delle seguenti procedure:

- a) L'avviso della convocazione contenente l'indicazione delle materie da trattare dovrà essere recapitato a tutti i componenti, con almeno 5 giorni di preavviso –festivi esclusi;
- b) La convocazione può essere richiesta al Presidente della Delegazione Trattante, con espressa motivazione, sia dalla parte pubblica che dalla parte sindacale. Ricevuta la richiesta, il Presidente convocherà la delegazione trattante entro 5 giorni e, in caso di urgenza dichiarata, entro 3 giorni;

- c) Le richieste di convocazione, da chiunque provengano, devono essere corredate dalla documentazione necessaria e dalle proposte sulle singole materie poste all'ordine del giorno.

Informazione e partecipazione dei lavoratori

Al fine di garantire la partecipazione dei lavoratori, l'Ente potrà, senza ulteriore informazione sindacale, avviare attività finalizzate alla raccolta di dati e alla formulazione di proposte, anche mediante conferenze di servizi, relativamente alle seguenti materie:

- I. Innovazioni organizzative nel lavoro ;
- II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
- III. Promozione delle pari opportunità;
- IV. Qualità dei servizi erogati
- V. Tutela e valorizzazione del personale portatore di handicap.

ART. 8 * AGIBILITA' SINDACALI**

Assemblee sindacali del personale (art. 56 CCNL 14.9.2000)

1. Il personale dell'Ente ha diritto di riunirsi in Assemblea Sindacale per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Stessi diritti sono riconosciuti, pro quota, al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ed a tempo determinato.
3. Le assemblee possono riguardare la generalità o gruppi di lavoratori e possono essere indette, singolarmente o congiuntamente, dalle strutture delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL e unitariamente dalla RSU. L'ordine del giorno deve attenersi a materie di interesse sindacale e del lavoro.
4. La convocazione dell'assemblea, recante data, ora, luogo e ordine del giorno, nonché l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni, è comunicata e all'Amministrazione almeno 3 giorni prima. L'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione.
5. Qualora vengano convocate, al fine di non influire sulla continuità dei servizi, assemblee fuori dall'orario di lavoro, al personale che vi parteciperà sarà riconosciuto, a titolo di recupero, il tempo corrispondente alla durata della stessa. Su richiesta, i promotori dell'assemblea forniranno certificazione di partecipazione.
6. Qualora l'assemblea debba svolgersi fuori sede, al personale interessato è consentito di usufruire del tempo necessario aggiuntivo per raggiungere il luogo e, nel caso, per il rientro al posto di lavoro. Qualora si superi il limite delle 12 ore annue, si potrà partecipare ad assemblea previo permessi personali e/o recuperi con modalità concordate con il responsabile del servizio cui è assegnato il personale.
7. L'orario di assemblea, qualora l'assemblea si prolunghi oltre la fine del turno lavorativo, non sarà considerato dall'Ente.
8. Durante l'orario di assemblea, se svolta in orario di servizio, si applicano le norme relative alla regolamentazione del Diritto di Sciopero.
9. La rilevazione della partecipazione alle assemblee è effettuata nel rispetto di quanto previsto dall'Accordo Nazionale Quadro sui permessi e agibilità sindacali.

✓ *Agibilità sindacali delle R.S.U.*

Al fine di assicurare l'espletamento del mandato delle R.S.U., le parti concordano che il monte ore per le agibilità sindacali delle stesse, è di 30 minuti per dipendente.

✓ *Affissione comunicati - diffusione stampa sindacale*

Fermo restando quanto previsto dall'art. 25 della legge n. 300/1970 l'ente predispone nei luoghi che saranno localmente concordati, appositi albi per l'affissione di comunicati. In detti albi, la RSU. e le OO.SS. firmatarie del CCNL affiggono comunicati afferenti le proprie attività. Copia dei comunicati è trasmessa per conoscenza alla Direzione Generale dell'Ente.

La responsabilità dei comunicati è assunta dagli organi direttivi delle OO.SS. firmatarie del CCNL e dalla RSU.

La RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL diffondono fra i lavoratori la stampa sindacale e il materiale efferente la propria attività, anche attraverso l'uso degli strumenti informatici dell'ente

✓ *Locali per le R.S.U.*

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 27 della Legge n. 300/1970 l'ente, nei limiti del possibile, mette a disposizione della RSU un locale per le proprie riunioni. L'ente mette comunque a disposizione della RSU le attrezzature necessarie all'esercizio della sua attività.

✓ *Partecipazione propositiva*

Le RSU e le OO.SS. possono formulare proposte sulle strategie e sulle eventuali modifiche organizzative e gestionali nonché di valorizzazione del lavoro e della qualità dei servizi. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione.

ART. 9 * FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE**

LE PARTI CONVENGONO CHE:

- 1) La formazione del personale costituisce strumento decisivo per il migliore assolvimento delle finalità istituzionali, per affrontare i processi di riforma dell'attività amministrativa e far fronte ai necessari processi di riordino e di ristrutturazione organizzativa.
- 2) L'Ente promuove forme permanenti di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione, la riconversione e la specializzazione del personale, garantendo sempre **le pari opportunità**, anche con criteri di rotazione.
- 3) L'Amministrazione si impegna a definire le risorse attraverso un incremento dei finanziamenti già esistenti da destinare alla formazione, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio, anche mediante l'ottimizzazione delle risorse dell'Unione Europea ed il vincolo di reinvestimento di una quota delle risorse rese disponibili dai processi di riorganizzazione e di modernizzazione.
- 4) Per il perseguimento e l'applicazione della classificazione professionale del personale, l'Amministrazione curerà, attraverso un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti, l'avviamento di appositi corsi di formazione e di aggiornamento professionale finalizzati alla progressione dello sviluppo orizzontale e verticale della carriera.
- 5) In conformità a quanto previsto dal Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico, l'Amministrazione destinerà, ogni anno l'1 % della spesa complessiva del personale incrementate di eventuali contributi di livello regionale, nazionale e comunitario.

- 6) Nel novembre di ogni anno e comunque nell'ambito della discussione sul piano occupazionale, in sede di contrattazione decentrata integrativa verrà predisposto il programma annuale e/o pluriennale delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione, tenendo conto delle modifiche organizzative introdotte.

LE PARTI CONCORDANO:

1. sull'esigenza di privilegiare la formazione effettuata in ambito regionale ed in particolare quella effettuata dalla Regione Autonoma Sarda;
2. sull'esigenza di privilegiare la partecipazione ai percorsi formativi **gratuiti** organizzati dalla Regione Autonoma Sarda e dagli altri Enti Territoriali al fine di razionalizzare e ottimizzare l'utilizzo delle risorse disponibili;
3. sulla necessità di favorire l'avvio di processi formativi di interesse generale nella forme previste dall'art. 23, comma 4, del CCNL. A tal fine si concorda che la funzione di coordinamento per l'espletamento dei processi formativi (stipula delle convenzioni e ricerca di soggetti altamente professionalizzati in tema di formazione) sia attribuita ad un unico Ente;
4. che la formazione professionale è prioritariamente organizzata con partecipazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti. Le risorse destinate alla formazione sono utilizzate esclusivamente per il finanziamento delle quote di partecipazione. Qualora la partecipazione al corso di formazione e/o aggiornamento professionale comporti lo spostamento dalla sede, o la prestazione lavorativa oltre l'ordinario orario di servizio, compete ai dipendenti ed il rimborso delle spese di viaggio ed il riconoscimento del lavoro straordinario o riposo compensativo, con oneri a carico dei rispettivi fondi di bilancio.
5. gli attestati conseguiti nel corso di formazione dal singolo dipendente vengono acquisiti dall'ufficio del personale che provvede ad aggiornare il curriculum professionale.

ART. 10 * ORARIO DI LAVORO (art. 17 CCNL 6.7.1995) POLITICHE GENERALI ORARIO DI LAVORO**

Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia delle attività, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi in relazione agli orari di servizio definiti in sede di concertazione locale. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro che possono anche coesistere, secondo le seguenti specificazioni:

- a) orario flessibile, che consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;
- b) orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
- c) turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario secondo quanto previsto dall' art. 22 del CCNL 14.9.2000.

2. Per le politiche degli orari di lavoro del personale con contratto a tempo pieno o parziale, si fa riferimento ai regolamenti, ai provvedimenti organizzatori e alla normativa legislativa e contrattuale vigente.
3. Il Segretario Comunale e/o i responsabili di servizio, a seconda del modello organizzativo, valutano la possibilità di autorizzare il personale che esprima particolari esigenze, adeguatamente motivate, all'utilizzo di forme flessibili di orario, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio.
4. Sarà data comunque la priorità al personale che si trovi in situazioni di svantaggio personale, familiare, nonché ai dipendenti con figli in età scolare.
5. E' vietato qualsiasi forma di discriminazione tra il personale; le forme flessibili di orario possono essere revocate, con congruo preavviso, esclusivamente in caso di documentate necessità di servizio.

Art. 11 * ORARIO DI LAVORO – ORARIO DI SERVIZIO – ORARIO DI APERTURA AL PUBBLICO**

1. L'orario di lavoro viene articolato sulla base dei seguenti criteri
 - Per particolari esigenze organizzative si possono prevedere orari differenziati, anche finalizzati alla riduzione di lavoro straordinario;
 - Qualora emerga l'esigenza di introdurre modifiche ai calendari delle attività, ogni Amministrazione, prima di assumere le decisioni di propria competenza, trasmetterà alle Rappresentazioni Sindacali la documentazione che ne motivi il presupposto.
2. L'orario di apertura al pubblico deve consentire la massima fruizione possibile da parte dell'utenza, senza creare impedimento al più efficace sistema di lavoro.

ART. 12 * LAVORO STRAORDINARIO**

Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro di 36 ore settimanali. 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.

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 1.4.99, quali incrementi dell'anno successivo.

Le risorse di cui al c. precedente 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 impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.99.

Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore o del capo servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso.

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.

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 dell'1.4.1999 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%.

ART. 13* BANCA DELLE ORE**

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.

Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine.

Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento e confluiranno nel fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività.

ART. 14 * SISTEMA DI VALUTAZIONE**

Le parti danno atto che il sistema di valutazione in adeguamento ai principi contenuti nel D.Lgs. 150/2009, è stato approvato in questo ente, previa intesa con le OO.SS. Territoriali e le RSU interne, con delibera della Giunta Comunale n. 15 del 20/03/2012 in applicazione dei principi che premiano la valorizzazione ed il riconoscimento professionale agli obiettivi di efficacia e di efficienza che ogni amministrazione intende perseguire nel corso della vigenza del contratto. 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 individuali e organizzative. Il sistema premiale infatti non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance.

Il Sistema di valutazione delle prestazioni individuali dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente, sinteticamente prevede:

- Validazione e pesatura degli obiettivi da parte del Nucleo attraverso 4 variabili: Importanza, Complessità, Impatto esterno e/o interno e Realizzabilità;
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e comunicazione ai Responsabili titolari di P.O. del processo di pesatura;
- Consegna da parte di ogni Responsabile di P.O. ai propri collaboratori delle schede di valutazione individuale e comunicazione degli obiettivi annuali;
- Monitoraggio dell'attuazione del Piano della performance mediante l'organizzazione di apposite verifiche intermedie;
- Valutazione finale delle performance individuali dei responsabili titolari di P.O. e dei rispettivi collaboratori.

In sede di contrattazione decentrata annuale, sarà effettuata preliminarmente la verifica su tempi e modi di attribuzione degli obiettivi.

A tal fine si concorda che gli obiettivi debbano essere assegnati ai responsabili entro e non oltre il 28 febbraio di ciascun anno. Nel caso ciò non avvenga sono i responsabili che individuano gli obiettivi e li trasmettono alla giunta comunale per la approvazione o modifica, che avviene entro il mese di marzo. In caso contrario sono messi in attuazione.

ART. 15 * CRITERI PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE -**

La progressione economica all'interno della categoria si attua sulla base di criteri contenuti nella metodologia vigente.

ART. 16 * QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

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 competenza dell'Amministrazione.

2. Sino al 31 dicembre 2013 la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione. Le parti danno atto che le risorse di cui trattasi sono state quantificate per l'anno 2010 in complessivi Euro 20.652,60, come indicato nel CCDI 2010.

3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 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.

4. 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 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.

5. La quantificazione delle risorse, anche in via provvisoria, deve essere effettuata annualmente tendenzialmente entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di competenza. .

ART. 17 *COSTITUZIONE DEL FONDO RELATIVO ALLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004**

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività relativo all'anno 2013 è costituito in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004 con l'osservanza delle norme soprarichiamate.

ART. 18 * UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ**

Il fondo verrà utilizzato nelle modalità indicate nei successivi articoli del presente contratto.

Le parti, preso atto che tutte le quantità economiche delle risorse destinate alle diverse finalità sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa, con obbligo della firma tra le parti, concordano che le risorse finanziarie destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, devono essere integrate dall'Ente ogniqualvolta ricorra una delle ipotesi di cui all'art. 15, comma 5° del CCNL 1998 – 2001 e ss.mm.ii..

Le parti concordano che i sotto elencati istituti che gravano sul fondo sono utilizzati secondo le specifiche di seguito riportate. Tutte le economie verificate a consuntivo e derivanti da mancato o parziale utilizzo delle risorse relative alle voci sotto elencate, andranno ad incrementare il fondo per la produttività collettiva e di risultato dell'anno successivo.

TURNNO

Per Turno si intende qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato.

I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni;

L'istituzione del lavoro a turno è possibile solo in strutture operative che prevedano un orario di servizio di 10 ore giornaliere. Il lavoro a turno è assicurato dal personale addetto alle strutture interessate in quanto solo il personale interno può ritenersi obbligato ad un "orario di servizio - di almeno 10 ore giornaliere caratterizzato da rotazione periodica".

Eventuali rotazioni diverse rispetto a quelle stabilite, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto all'indennità di turno.

L'indennità di turno viene corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestato nell'ambito del turno e vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario. E' preclusa, pertanto, la erogazione di ulteriori compensi correlati alla stessa condizione di lavoro.

Le modalità per determinare il compenso orario per l'indennità di turno sono fissate dall'art. 22, comma 5, del CCNL 14.9.2000

INDENNITÀ DI RISCHIO

Comportano rischio quelle prestazioni lavorative che implicano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Danno titolo alla corrispondente indennità le prestazioni di una o più attività lavorative svolte anche in modo frazionato che comportano:

1. Contatto con sostanze chimiche e biologiche, come da piano di valutazione dei rischi ai sensi della Legge 626/94;
2. Impiego di macchine complesse e altri veicoli per trasporto di persone o autovetture di servizio;
3. Esposizione diretta al contatto con catrame — bitume — oli e loro derivati;
4. Manutenzione – anche parziale - delle opere di urbanizzazione (fognature – rete idrica – illuminazione, ecc.);
5. Necrofori ;
6. Lavori di manutenzione stradale, Polizia Stradale, Polizia Mortuaria, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
7. Esposizione in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;

8. Esposizione ad esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere;
9. Conduzione Cucina;

La misura dell'indennità di rischio è determinata dall'art. 41 del CCNL 2002 -2005. L'indennità di rischio compensa il disagio derivante dall'espletamento delle attività considerate rischiose.

REPERIBILITÀ

Per le aree di pronto intervento individuate dall'amministrazione, in relazione alle proprie esigenze organizzative, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità.

Qualora l'istituzione del servizio sia riconducibile alla fattispecie di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.99, l'Amministrazione mette a disposizione le ulteriori risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nel servizio.

In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

La chiamata in servizio determina la perdita dell'indennità di reperibilità dall'orario in cui inizia l'intervento e per la durata dello stesso, per contro, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7 o dell'art.38-bis del CCNL 14.9.2000, con equivalente recupero orario.

Nel caso in cui alla reperibilità non segua una chiamata in servizio, la fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale e pertanto il lavoratore che fruisce di detto riposo è tenuto, in ogni caso, ad effettuare le 36 ore ordinarie di lavoro settimanale da ridistribuire nei restanti giorni della stessa settimana lavorativa.

Nel caso in cui alla reperibilità faccia seguito una chiamata in servizio - nella sola giornata di riposo settimanale - di norma la domenica - il lavoratore ha diritto alla maggiorazione prevista ed al corrispondente riposo compensativo, che comporta anche una corrispondente riduzione dell'orario nella settimana di fruizione (36 ore *meno* le ore di servizio prestate).

DISAGIO

Si definisce disagio una condizione lavorativa non ordinaria, influenzata da almeno uno dei seguenti aspetti:

1. Particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali;
2. Attività svolta prevalentemente in particolari e pesanti condizioni climatiche;
3. Utilizzo di macchine, attrezzature o materiali pericolosi per i quali non è prevista l'indennità di rischio;
4. attività in sedi collocate fuori dal perimetro urbano;
5. disagio derivante dall'esercizio di funzioni non riconducibili a quanto previsto dall'art. 17 – comma 2 – lettera f – CCNL 1.4.99 e s.m.i..

La ripartizione dell'indennità è definita con i seguenti criteri generali:

- Provvedimento formale di assegnazione ad attività disagiate del dipendente da parte del Responsabile;
- Differenziazione della misura dell'indennità in relazione alla valutazione del disagio da parte del Responsabile, sulla base di criteri oggettivi da definire in sede di contrattazione decentrata.

L'indennità è cumulabile con le altre indennità o compensi, non corrisposti per identiche finalità.

MANEGGIO VALORI

Compete al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.99 e del personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.99, viene determinato entro i valori annui lordi stabiliti dal CCNL.

Per Specifiche Responsabilità si intendono quelle attività che implicano, in presenza di una pluralità di procedimenti, caratteristiche di:

- Complessità:**
 - ✓ I compiti affidati presentano un elevato grado di interfunzionalità;
 - ✓ Elevata complessità dello scenario normativo;
- Responsabilità**
 - ✓ Direzione e coordinamento di unità semplice o complessa; di squadre di operai; di gruppi di lavoro appositamente individuate;
 - ✓ Rilevanza esterna sulla qualità del servizio reso;
- Autonomia Professionale:**
 - ✓ La natura dei compiti affidati è tale da precluderne in tutto o in parte la l'attribuzione ad altri dipendenti;
 - ✓ L'attività assegnata comporta una gestione completa: Inizio Evento/Fine Evento;

L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è effettuata sulla base dell'assetto organizzativo e funzionale dell'Ente ed è di competenza del Responsabile dell'Unità Organizzativa mediante Decreto di Nomina, o atto deliberativo. Il Responsabile verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo. Le variazioni sono puntualmente comunicate ai lavoratori interessati.

All'atto della ripartizione del Fondo, verrà determinato il Budget per l'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo.

L'indennità è graduata attribuendo a ciascuna delle quattro caratteristiche un peso del 33% e sarà corrisposta in misura proporzionale alla somma dei singoli pesi.

La presente disciplina si applica dal 1 gennaio 2013.

PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

L'indennità di Particolari Responsabilità è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e del personale in cat. D, non incaricato di posizione Organizzativa, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- Ufficiale di stato civile e anagrafe;

- Ufficiale elettorale;
- Responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;
- Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- Formatori professionali;
- Ufficiale giudiziario con responsabilità attribuite ai messi notificatori;
- Addetti ai servizi di protezione civile.

L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

L'indennità non è cumulabile con altre indennità percepite per lo stesso motivo.

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA DI RISULTATO

Ai fini dell'erogazione della produttività collettiva di risultato, si applicheranno le disposizioni previste nella metodologia di valutazione vigente sopra richiamata.

Il sistema premiante del personale in servizio prevede due diversi istituti:

- a) salario accessorio collegato alla performance individuale in ragione dell'80% del fondo destinato alla produttività, tenuto conto del rispettivo livello di inquadramento secondo la parametrizzazione contenuta nel suddetto sistema;
- b) salario accessorio collegato alla performance organizzativa in ragione dell'20% del fondo destinato alla produttività, tenuto conto del rispettivo livello di inquadramento secondo la parametrizzazione contenuta nel suddetto sistema e del concorso della struttura di appartenenza e dell'apporto da ciascuno recato al conseguimento dei risultati

COMPENSI RELATIVI AD ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CUI SONO CONNESSE RISORSE DI LEGGE.

Ai fini della liquidazione degli incentivi di cui al Decreto Legislativo 163/2006 e ss.mm.ii., le parti prendono atto che nell'ente è vigente apposito regolamento, che si allega al presente contratto.

RISORSE DECENTRATE AGGIUNTIVE

Al fine di garantire la corretta applicazione dell'art. 15, comma 5 del CCNL 1.4.99, le parti stabiliscono il seguente percorso "virtuoso":

- a) elaborazione di un progetto di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi che consenta di individuare gli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire nell'anno interessato. Il progetto deve:
 - I. contenere indicazioni chiare e misurabili che consentano la quantificazione e la verifica dei risultati;
 - II. la giustificazione dell'esistenza di un interesse pubblico sulla utilizzazione di risorse pubbliche;
- b) inserimento dell'importo del finanziamento in bilancio, in sede di approvazione da parte dell'organo competente; il relativo importo deve essere rapportato alla entità degli incrementi qualitativi e quantitativi dei servizi;

- c) verifica e accertamento, a conclusione dell'esercizio finanziario e attraverso i competenti servizi di controllo interno, dell'effettivo conseguimento degli obiettivi prefissati;
- d) erogazione dei previsti incentivi economici al personale, sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione decentrata.

ART. 19. Utilizzo delle Risorse Stabili

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli.

ART. 20** UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI.**

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004 e ss.mm.ii., le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo relativo al salario accessorio.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali vengono detratti dal fondo in parola nel caso di : cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili.

ART. 21* UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO .**

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.0.2004. Il finanziamento dell'indennità di comparto.

ART. 22** UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI.**

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) e art. 17 comma 2° lett. f) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di **€. 300,00 annui lordi (art. 17 c. 2, lett. i) e di una somma non superiore a €. 2.500,00 (Art. 17, c. 2, lett. f)**

L'attribuzione sarà conseguente alla verifica e pesatura dei procedimenti attribuiti, da parte del responsabile del servizio.

**ART. 23 - UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DEI COMPENSI
DESTINATI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI
SERVIZI.**

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, si destinano per l'anno in corso risorse per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

**ART. 24 - UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO
DELLE INDENNITA'.**

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, è corrisposta:

- a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- b) è quantificata in complessivi €. 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004);
- c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

2. L'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta:

- a) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario festivo/notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti. Al fine di garantire la corretta applicazione dell'art. 15, comma 5 del CCNL 1.4.99, le parti stabiliscono il seguente percorso "virtuoso":

- a) elaborazione di un progetto di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi che consenta di individuare gli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire nell'anno interessato. Il progetto deve:
 - III. contenere indicazioni chiare e misurabili che consentano la quantificazione e la verifica dei risultati;
 - IV. la giustificazione dell'esistenza di un interesse pubblico sulla utilizzazione di risorse pubbliche;
- b) inserimento dell'importo del finanziamento in bilancio, in sede di approvazione da parte dell'organo competente; il relativo importo deve essere rapportato alla entità degli incrementi qualitativi e quantitativi dei servizi;
- c) verifica e accertamento, a conclusione dell'esercizio finanziario e attraverso i competenti servizi di controllo interno, dell'effettivo conseguimento degli obiettivi prefissati;
- d) erogazione dei previsti incentivi economici al personale, sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione decentrata.

Le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, per gli

effetti correlati all'incremento dei servizi o alla attivazione di nuove attività, pur non avendo le caratteristiche della stabilità nel tempo possono essere confermate di anno in anno, anche per la medesima entità del finanziamento, a condizione che vengano puntualmente confermati e realizzati gli obiettivi.

ART 25* AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE CONFERIMENTO INCARICHI E INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Le parti prendono atto che le titolarità di posizione e la conseguente retribuzione sono codificate dalla metodologia vigente.

ART 26* SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro**

L'Amministrazione applica quanto previsto dal Decreto Legislativo 81/08 e ss.mm.ii in base alle indicazioni del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.

L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.

In accordo e con la collaborazione del RIs e RSU vanno 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 o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliario e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.

Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

ART 27* SERVIZIO MENSA**

Le parti prendono atto che i dipendenti usufruiscono del servizio sostitutivo del Servizio Mensa.

ART 28* PATROCINIO LEGALE**

Le parti concordano quanto segue:

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.

ART 29* C.U.G.PARI OPPORTUNITÀ**

Le Parti, nel confermare l'adempimento delle disposizioni di cui alla legge 9.12.1977 n. 903 ss.mm.ii 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 s.m.i. ,degli obblighi che essa pone a

carico dell'Ente, con particolare riferimento al rapporto biennale sulla situazione occupazionale interna di cui all'art. 9 della legge medesima; tale rapporto deve essere trasmesso alle R.S.U. ed alle corrispondenti strutture territoriali nei termini e con le modalità fissate per decreto ministeriale.

Ferme restando le competenze istituzionali del Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e dei Consiglieri di parità nonché la possibilità per l'Ente di promuovere le iniziative previste dall'art.2 della legge n. 125/1991 e s.m.i., **le parti ritengono opportuno** promuovere le iniziative che favoriscano l'istituzione di una Commissione Provinciale Permanente sul tema dell'occupazione femminile e della realizzazione delle pari opportunità in tutti gli Enti, nonché quelle che avranno il compito di effettuare la rilevazione statistica periodica, anche sulla base dei rapporti biennali di cui al comma precedente, a fini conoscitivi, della situazione negli Enti del personale femminile nelle diverse posizioni di lavoro, il monitoraggio sui relativi percorsi formativi e di carriera, intervenendo laddove si siano verificate criticità e sulla eventuale realizzazione nelle singole Amministrazioni, di programmi di azioni positive.

Art. 30 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale in servizio di ruolo con rapporto di lavoro a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente articolo in misura proporzionale al regime orario adottato.

Art. 31 Salario accessorio del personale di ruolo in servizio per una parte di anno

1. Il personale di ruolo partecipa alla distribuzione dei compensi per produttività purché presente per un periodo superiore a tre mesi nell'anno (ridotta presenza per inizio o cessazione del rapporto di lavoro o per aspettativa non retribuita).

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO ANNO 2013 PARTE ECONOMICA

PRESO ATTO che il fondo per l'anno 2013 ammonta complessivamente a € 17.221,18 composto come segue:

- risorse stabili € 15.220,22
 - risorse variabili € 1.500,00, L.R. 19/97 e confluito nel fondo unico regionale
- Alle risorse variabili così individuate vengono aggiunte € 12.546,71 2% progettazione interna salvo conguaglio a consuntivo;
 - L'importo da destinare al fondo straordinario ammonta a euro 500,96

PRESO ATTO che:

- con riferimento alle risorse di parte stabile viene utilizzato l'importo di € 10.042,97, per far fronte agli oneri relativi alle progressioni economiche orizzontali e l'importo di €. 3.036,96 per far fronte agli oneri relativi all'indennità di comparto, con una disponibilità residua da utilizzare di € 2.140,29;
- il totale delle risorse disponibili ai fini della contrattazione annuale ammonta pertanto a complessivi 4.141,25, di cui € 2.140,29 parte stabile ed € 1.500,00 di parte variabile e 500,96 straordinario
- l'importo previsto ai sensi dell'art. 92 del D. Lgs 163/2006 non soggetto ai vincoli di cui al D.L. 78/2010 è pari a € 12.546,71 salvo conguaglio a consuntivo;

Dopo ampia discussione in relazione all'importo totale di €. 17.221,18 di cui:

- **stabili** € **15.220,22**
- **variabili** € **1.500,00**
- **fondo lavoro straord.** € **500,96**
- al netto degli importi per incentivazione L. 109/94

CONCORDANO DI UTILIZZARE LA RESTANTE PARTE DELLE RISORSE NEL SEGUENTE MODO:

Progressioni orizzontali: somma destinata al finanziamento delle progressioni già programmate e/o concesse	€10.042,97
Indennità di comparto di cui all'art. 33 CCNL del 16.01.2003 Tale somma potrà subire modifiche in corso d'anno in relazione alle dinamiche del personale dell'ente	€. 3.036,96
Indennità di Rischio art. 17 C.C.N.L. 01.04.1999 lett. d), art. 37 CCNL 14.09.2000, allegato B del DPR 347/1983 (art.26, comma 4 lett. g): Si dà atto che, ai sensi dell'art. 37, comma 2 del CCNL 14.09.2000 le somme sono corrisposte per il periodo di effettiva esposizione al rischio e saranno liquidate nel 2010 unitamente alle altre risorse del salario accessorio. I dipendenti interessati sono n° 1 (uno dell'area Tecnica). L'ammontare previsto è pari a € 30,00 mensili per 11 mensilità.	€ 330,00
Indennità di Maneggio Valori art. 36 CCNL 14.09.2000.	€ 130,00
Indennità Stato Civile e Elettorale e tributi	€ 600,00
Compensi per l'incentivazione della produttività di gruppo: art. 17, comma 2 lett. a) CCNL 1.04.2001; Trattasi di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999;	€. 3.081,25 L'importo indicato può subire variazioni poiché le parti concordano che tutte le economie verificate a consuntivo e derivanti dal mancato o parziale utilizzo delle risorse relative alle voci sopra elencate, andranno ad incrementare il fondo per la produttività collettiva dell'anno 2010.
TOTALE	€. 17.221,18
Incentivi progettazione interna, salvo conguaglio a consuntivo	€12.546,71

Le parti concordano che ai fini di quanto previsto dall'art. 71 del D.L. 112/2008 il trattamento accessorio in caso di malattia sarà decurtato secondo la normativa vigente.

In particolare la decurtazione andrà operata su tutte le indennità del salario accessorio ad eccezione di quelle che sono già corrisposte in funzione della presenza in servizio (es. rischio, disaggio, reperibilità, maneggio valori ecc).

Letto, approvato, sottoscritto

PARTE PUBBLICA:

Presidente: Scala Maria Bonaria

RSU. Cossu Daniela RSU

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CISL FP: Salvatore Usai

VERBALE DI ACCORDO

**LE PARTI DATA LETTURA DEL PRESENTE CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE DICHIARANO DI APPROVARLO E**

