

# **COMUNE DI NURAGUS**

Provincia di Cagliari

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2014 – 2016**

Approvato dalla delegazione trattante nella seduta del 29.12.2014

Sottoscritto definitivamente in data 07.12.2015 (Aut. Delibera COMMISSARIO  
STRAORDINARIO N° 63 DEL 07.12.2015)

Le delegazioni trattanti sono così costituite:

Parte pubblica:

- Presidente : Dott. Giuseppe Loddo

- Componenti:

---

---

---

Delegazione di parte sindacale:

- Per la R.S.U.:

\_\_\_\_\_ Fabiola Pusceddu \_\_\_\_\_

---

---

Organizzazione sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

- C.G.I.L. FP : \_Lai Remo\_\_\_\_\_

- C.I.S.L - FPS : \_\_\_\_\_

- U.I.L. FLP: \_\_\_\_\_

- COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO (Fiadel/Cisal/Failp/Cisal,Cisas/Fisael, Confail,-Unsiu,Confill Enti Locali – Cusal, Usppi- -Cuspel-Fasil-Fadel)

# TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

## CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### **Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale**

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, e in particolare:

- 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.44 del 29.05.2014;
- f) Sistema di Valutazione delle performance già in atto in questo Comune con gli obiettivi fissati con la delibera di GM. N.83 del 29.11.2014;
- 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 della piena 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 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. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

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

1. Il presente contratto decentrato, salvo espressa deroga, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale e non responsabili di servizio, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.

2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2014 sino al 31 dicembre 2016.

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad

incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

### **Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all’Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

### **Art. 4 – 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 10 giorni dalla richiesta avanzata.

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, solo con il consenso delle parti interessate.

### **Art. 5 – 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 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. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l’importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinate al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all’art. 15, comma 5, del 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 stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

#### **Art. 6 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;

b) 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.150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituito per il quale si rinvia a successivo regolamento;

c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata ( si veda successivo Capo IV) e 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 V);

d) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art.16 comma 5 del D.L.98/2011 (convertito in legge n.111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo V);

conformante a quanto previsto dall'art.6 "Norme transitorie" del DLgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premiabilità" stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. n.150/2009.

## **CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

#### **Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

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

a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;

b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane coinvolte;

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

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;  
e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in “fasce di merito” ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art.6 lett.d); tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell’art.31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 414/2011- “ *deve essere 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 dall’Ente e nel sistema di valutazione approvato, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

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

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

c) la premialità è sempre da ricondursi 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 della organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo delle Performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

programmazione/pianificazione strategica da parte dell’Amministrazione;

programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o

progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e

conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;

monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli

e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance;

esame dei giudizi in contraddittorio;

e) la performance è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti :

raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale secondo quanto previsto nel sistema di valutazione approvato.

3. La quantificazione del premio di produttività individuale è determinata con i seguenti parametri:

POSIZIONE	PARAMETRO
A1	116.97
A2	120.97
A3	126.00
A4	131.00
B1	128.65
B2	134.01
B3	144.09
B4	148.53
B5	154.00
B6	160.00
B7	164.00

C1	164.00
C2	168.50
C3	174.00
C4	185.00
C5	190,71
D1	190.71
D2	199.71
D3	232.67
D4	250.00
D5	270.00
D6	290.00

Nel rispetto della seguente procedura:

- a) Quantificare il numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria ( rapportando ai mesi di effettivo servizio e al numero e quantità di part-time: es. 1 unità di part time al 50% equivale a 0,5);
- b) Moltiplicare ciascun parametro per il numero dei dipendenti di ciascuna categoria in servizio nell'anno di riferimento ( es. 1 unità a tempo pieno + 1 unità part- time al 50% nella categoria A1 equivale a 116,97 x 1,5 unità);
- c) Sommare i risultati ottenuti per ottenere l'unità di calcolo;
- d) Dividere l'importo complessivo destinato per quell'anno alla produttività per l'unità di calcolo, per ottenere il coefficiente di applicazione ;
- e) Moltiplicare il coefficiente di applicazione per ciascun parametro, ottenendo in tal modo l'ammontare del premio attribuibile a ciascun dipendente in base alla categoria di appartenenza.
- f) Determinare l'ammontare del budget per ogni settore presente nell'Ente, in base ai dipendenti a ciascuno assegnati nell'anno di riferimento.

4. Nell'ambito del budget attribuito a ciascun settore, come sopra definito, ciascun responsabile esprime la valutazione relativa al personale assegnato. Le risorse assegnate debbono essere liquidate in modo selettivo, secondo i risultati accertati dal Sistema Permanente di Valutazione.

5. Possono accedere al Premio di produttività i dipendenti che abbiano raggiunto almeno un punteggio pari al 60% del risultato attribuibile. Per valori compresi fra il 61% e 90% si procede alla liquidazione del premio in modo proporzionale espresso in centesimi. Per valori superiori al 90% viene corrisposto l'intero premio di produttività.

6. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso ( sarà equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica il mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (es. mobilità verso altre strutture, pensionamento ecc.)

7. Nel caso di rapporto part-time si opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.

8. L'importo spettante verrà riconosciuto solo al dipendente che non abbia superato nell'anno di riferimento i 36 giorni lavorativi di assenza dal servizio per qualsiasi causa ad eccezione delle seguenti tipologie di assenza:

Ferie

Maternità obbligatoria

Infortunio sul lavoro

Recupero straordinario

Riposo compensativo

Patologie tumorali

Permessi sindacali

9. Per assenze fruibili anche in caso frazionato, si stabilisce che non avrà rilevanza, ai fini del calcolo, l'assenza non superiore alla metà della giornata lavorativa.

10. Superato il limite di 36 giorni lavorativi, per ogni ulteriore giorno di assenza, l'importo subirà una riduzione da calcolare nel modo seguente:

a) Si calcolano i giorni lavorativi nell'anno di riferimento. Essi varieranno a seconda che il dipendente osservi un orario di lavoro articolato su cinque o su sei giorni.

b) Si divide l'importo individuale per il numero dei giorni di cui al punto a), e si ottiene l'importo giornaliero da decurtare per ogni giorno di assenza eccedente i trentasei giorni.

11. Le economie di settore derivanti dalla mancata o parziale corresponsione dell'indennità massima spettante, secondo il numero e la tipologia di dipendenti assegnati al Servizio, saranno ulteriormente ripartite, nello stesso anno, fra i dipendenti che hanno raggiunto il punteggio superiore al 90% e che non abbia superato nell'anno di riferimento i 36 giorni lavorativi di assenza dal servizio per qualsiasi causa ad eccezione delle seguenti tipologie di assenza:

Ferie

Maternità obbligatoria

Infortunio sul lavoro

Recupero straordinario

Riposo compensativo

Patologie tumorali

Permessi sindacali

### **CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

#### **Art.8- Criteri generali**

1.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.150/2009.

2. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni, nemmeno ai fini giuridici.

## **CAPO IV –FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA’.**

### **Art. 9 – 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 ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio cui il dipendente è assegnato.
5. 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.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Settore mediante comunicazione scritta da inviare all'Ufficio finanziario entro il 30 gennaio di ciascun anno, fatte salve le eventuali comunicazioni relative a successive variazioni.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part.time e agli eventuali mesi di servizio.

### **Art.10 Indennità di rischio**

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

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- a) Prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto con automezzi, scuolabus, veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
- b) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, olio minerali, parafina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
- c) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dalla adibizione alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.

- d) prestazioni di lavoro che comportano esposizione continua e diretta a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, manutenzione opere fluviali o simili.
- e) prestazioni di lavoro che comportano esposizione continua e diretta a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, impianti di depurazione continua.
- f) prestazioni di lavoro che comportano esposizione continua e diretta a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.
3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art.9) avverrà con provvedimento del Responsabile del settore cui è assegnato. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'Ufficio Personale per l'attribuzione dei compensi.
4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
5. In ottemperanza al D.P.R. N.268/87, le altre tipologie non menzionate in elenco sono da intendersi quelle di cui all'allegato B del D.P.R. n.347/1983.

### **Art. 11 – Indennità di disagio**

1. Ai dipendenti di categoria B e C che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 25,00. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile del Settore cui il dipendente è assegnato.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
  - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici estremamente sfavorevoli; l'esposizione deve essere intesa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni e deve comportare un orario di lavoro spezzato.
  - c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni e deve comportare un orario di lavoro spezzato.

4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art.9) avverrà con provvedimento del Responsabile del Settore cui è assegnato, previa verifica delle previsioni delle relative risorse economiche del fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'Ufficio Personale per l'attribuzione dei compensi.
5. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

#### **Art. 12 – Indennità maneggio valori**

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
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 di valori.

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce che tale indennità venga attribuita solo alla figura dell'Economo comunale e agli altri Agenti Contabili formalmente nominati dall'organo competente tenendo presenti le fasce di seguito elencate:

- €0,52 giornalieri per chi maneggia un importo annuale pari o inferiore a €1.000,00;
- €0,70 giornalieri per chi maneggia un importo annuale superiore a €1.000,00 ma inferiore a €2.500,00;
- €1,25 giornalieri per chi maneggia un importo annuale superiore a €2.500,00 ma inferiore a €5.000,00;
- €1,55 giornalieri per chi maneggia un importo annuale superiore a €5.000,00.

In deroga a quanto previsto dall'art.9, comma 9, in caso si di part-time, il criterio per la liquidazione dell'indennità dipenderà in ogni caso dall'importo annuale dei valori effettivamente trattati.

3. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione. previa acquisizione di certificazione da parte del Responsabile del settore cui il dipendente è assegnato in merito all'importo annuale dei valori trattati.

#### **Art. 13- Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità**

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001.
3. L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.
4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art.9) compete al responsabile del Settore

cui è assegnato, previa verifica della previsione delle risorse economiche a tal fine destinate. L'Ufficio personale provvede alla liquidazione dei compensi sulla base della documentazione, certificata dal responsabile competente, attestante i turni e i servizi effettivamente svolti dal personale assegnato.

#### **Art. 14 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità:**

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) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
  - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge), che deve essere trasmesso all'Ufficio Finanziario, a cura del responsabile del Settore cui il dipendente è assegnato.
3. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.
4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1, è di competenza del Responsabile del Settore cui il dipendente è assegnato definire dirigente – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, di norma, in un'unica soluzione, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

#### **Art. 15 – Indennità per particolari responsabilità**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), 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 dal Responsabile del Servizio, con atto scritto, 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. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

3. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità la quale non potrà essere superiore a € 2.500,00 ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera F CCNL 01/04/1999e smi.
4. La somma destinata a tale compenso, in sede di delegazione trattante, sarà ripartita tra il personale incaricato tenendo conto dei punteggi attribuiti in applicazione dei criteri di seguito indicati. Ai fini di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, le parti concordano di approvare i seguenti indicatori di pesatura, dei quali vengono specificati i criteri riportati nelle allegate tabelle:

max 40 punti	<b>APPARTENENZA ALLA CATEGORIA</b>
max 30punti	<b>COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'</b>
max 30 punti	<b>LIVELLO DI AUTONOMIA</b>

***Criteri esplicatori degli indicatori di cui alla tabella precedente:***

<b>Punti</b>	<b>APPARTENENZA ALLA CATEGORIA - 40 PUNTI</b>
<b>40</b>	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria D che vengono investiti degli incarichi.
<b>30</b>	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria C che vengono investiti degli incarichi.

<b>Punti</b>	<b>COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA' - 30PUNTI</b>
<b>30</b>	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
<b>25</b>	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).
<b>15</b>	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

<b>Punti</b>	<b>LIVELLO DI AUTONOMIA – 30 PUNTI</b>
<b>30</b>	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
<b>20</b>	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
<b>10</b>	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.

5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione effettuata dal Responsabile di P.O. e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione, e sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato almeno 15 giorni).

## **CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

### **Art. 16 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.**

#### **Art. 16.1 – Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 01.04.1999**

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 *“le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997”*, si riferiscono a:
  - proventi da sponsorizzazioni;
  - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Settore competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

#### **Art. 16.2 – Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999**

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 *“le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale”*, si riferiscono a:
  - incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006);
  - incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell'Amministrazione, con atto del Responsabile del settore competente da comunicare all'Ufficio Finanziario.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

#### **Art. 16.3 – Compensi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011**

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 “Norme transitorie” del D. Lgs. 141/2011, tali incentivi sono erogabili solo in attuazione delle “fasce di merito” stabilite o che verranno stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'Ente, con atto del Responsabile del Settore competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
4. Tutte le indennità previste dal presente articolo devono transitare nel fondo delle risorse decentrate (parte variabile). A tal fine ciascun Responsabile (per quanto di competenza) è tenuto a comunicare gli impegni assunti e le relative risorse dell'ufficio personale al fine dell'aggiornamento del fondo.

### **TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

#### **CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

##### **Art. 17 – Personale comandato o distaccato.**

1. tenuto conto di quanto previsto dall'art.19 e dichiarazione congiunta n.13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art.6, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

## **TITOLO IV – CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO E DIRITTO DI SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI.**

### **Art. 18-Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali, per i lavoratori a tempo pieno, ed è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico ed è articolato, di norma, su 5 giorni settimanali, con due rientri pomeridiani, in modo tale da garantire la più ampia fruibilità dei servizi da parte degli utenti. Dal 1° Luglio al 30 Settembre l'orario di servizio potrà essere articolato con un solo rientro pomeridiano.
2. I Responsabili, determinano l'articolazione degli orari al fine dell'erogazione dei servizi in relazione alle esigenze degli utenti.
3. Tali determinazioni devono tenere conto della ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento al ricorso del lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni.
4. Nella distribuzione dell'orario di lavoro, improntata a criteri di flessibilità, vengono utilizzati diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro secondo le modalità previste al comma 4 dell'art. 17 del CCNL del 6.7.1995.
5. Il personale potrà utilizzare le seguenti flessibilità: max 60 minuti nell'arco dell'orario giornaliero, compatibilmente con le esigenze del servizio di assegnazione.
6. Al fine di contemperare i diritti degli utenti e le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti, le parti concordano di istituire forme di flessibilizzazione dell'orario di lavoro del personale, con anticipazione o posticipazione sia in entrata che in uscita, limitando la compresenza ad un congruo nucleo centrale dell'orario di servizio e per almeno due pomeriggi (uno solo nei mese estivi) e comunque non inferiore ai 2/3 dell'orario di lavoro.
7. Ai dipendenti adibiti all'apertura e alla chiusura degli uffici, ai servizi di guardiania, ai servizi di vigilanza, al personale adibito ad attività di sportello, nonché al personale turnista si applica l'orario flessibile compatibilmente con la peculiarità degli orari del servizio loro richiesto.
8. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente da parte dei Responsabili particolari esigenze espresse dal personale che per motivi adeguatamente documentati può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

9. Dovrà comunque essere data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando le esigenze dei dipendenti con figli che frequentano il primo ciclo scolastico.
10. Nel caso in cui sorgessero diverse esigenze da quelle già concordate, le parti si incontreranno per valutare, se opportuno, le eventuali modifiche.

### **Art.19 – Diritto di sciopero e servizi essenziali**

1. In attuazione dell'accordo Collettivo Nazionale in materia di Norme di Garanzia del Funzionamento dei Servizi Pubblici Essenziali sottoscritto il 19 settembre 2002, le parti individuano i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti anche in occasione di sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali.
2. I servizi pubblici essenziali fra quelli elencati nelle norme di garanzia del CCNL e il contingente di persone individuato a garantirli sono:
  - Servizi Cimiteriali: 1 unità
  - Servizio Stato Civile: 1 unità
3. Il responsabile del servizio, in occasione di ciascun sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà una rotazione fra gli addetti, ove le dotazioni organiche lo consentano, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando, cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, compatibilmente con i termini di comunicazione dell'indizione dello sciopero, i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati, alla RSU e ai singoli interessati. Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.
4. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni- Autonomie Locali del 19 settembre 2002.

## **TITOLO V - FORME DI PARTECIPAZIONE**

### **Art. 20 – Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.**

1. Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione stata costituendo il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi. Il comitato è formato da due componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di

amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione e durano in carica quattro anni.

2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.lg. 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.01.2004.

## STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Il giorno \_\_\_\_\_ del mese di \_\_\_\_\_ dell'anno \_\_\_\_, presso la sede del Comune di si sono riunite le Delegazioni trattanti di parte pubblica e Sindacali composte come previsto dall'art. 10 del CCNL:

1. Delegazione di parte pubblica:

- Il Presidente ,

2. Delegazione di parte sindacale :

- Rappresentanza sindacale unitaria:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Organizzazione sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

C.G.I.L. FP : \_\_\_\_\_

• C.I.S.L - FPS : \_\_\_\_\_

• U.I.L. FLP: \_\_\_\_\_

- COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO (Fiadel/Cisal/Failp/Cisal,Cisas/Fisael, Confail,-Unsiu,Confill Enti Locali – Cusal, Usppi- -Cuspel-Fasil-Fadel)

\_\_\_\_\_

• DICCAP - DIPARTIMENTO ENTI LOCALI CAMERE DI COMMERCIO – POLIZIA MUNICIPALE (“Snalcc – Fenal – Sulpum”)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Le delegazioni trattanti hanno definito mediante contrattazione decentrata integrativa le materie di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL 1999 così come risultano specificate nel presente documento

Letto, confermato, sottoscritto.

Il Presidente  
della delegazione

La delegazione sindacale