

CONTRATTO  
DECENTRATO  
INTEGRATIVO  
AZIENDALE DEL  
COMUNE DI  
SIURGUS DONIGALA  
Anni 2014-2016

## INDICE

Disposizioni Preliminari .....	4
Art. 1 - Vigenza e sfera di applicazione .....	5
Art. 2 - Interpretazione Autentica .....	6
Art. 3 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali .....	7
Art. 4 - Regolamentazione del diritto di sciopero .....	7
TITOLO I.....	8
LAVORO STRAORDINARIO .....	8
Art. 5 - Lavoro Straordinario .....	8
Art. 6 - Banca delle ore .....	8
TITOLO II .....	9
UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' .....	9
Art. 7 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ( risorse decentrate) .....	9
Art. 8- Indennità di Rischio .....	10
Art. 9 - Disagio.....	10
Art. 10 - Maneggio valori .....	11
Art. 11 - Specifiche Responsabilità .....	12
Art. 12 - Particolari Responsabilità .....	13
Art. 13 - Turno .....	14
Art. 14 - Reperibilità .....	14
TITOLO III .....	14
VALUTAZIONE e merito .....	14
Art. 15 – Accessibilità del Sistema di valutazione .....	14
Art. 16 - Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione del premio .....	15
Art. 17 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge ....	17
Art. 18 - Criteri di riparto risorse aggiuntive derivanti da “Piani triennali di razionalizzazione della spesa”.....	18
Art. 19 – Incentivi per il personale parzialmente utilizzato per servizi in convenzione e da Enti tra loco convenzionati.....	18
Art. 20 - La valutazione ai fini della Progressione Economica .....	18
TITOLO IV .....	20
PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO __	20
Art. 21 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro .....	20
Art. 22 - Telelavoro. ....	20
TITOLO V .....	20
MONITORAGGIO E VERIFICHE .....	20
Art. 23- Monitoraggio e verifiche .....	20
Art. 24 - Norme finali .....	20

**COMUNE DI SIURGUS DONIGALA**  
**(Provincia di Cagliari)**

Il giorno 30.12.2015, alle ore 10.00 presso l'ufficio del Segretario, si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

1. Presidente	Maria Daniela Mura
3. Componente	Robertino Lecca
4. Componente	Alfonso Pruno

- Delegazione di parte sindacale:  
CISL Sig. Remo Serri

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

## **DISPOSIZIONI PRELIMINARI**

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni, dal D.Lgs. 150/2009 e dal D.Lgs. 141/2011.

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

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) non possono trattare le materie oggetto di contrattazione in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 e ss.mm.ii);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative;
- f) non possono comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Amministrazione;

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

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

1. contrattazione decentrata finalizzata alla definizione, a cura della delegazione trattante, di un'ipotesi di accordo;
2. trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 5 giorni al revisore dei conti, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 e ss.mm.ii).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 e ss.mm.ii).

### ***Art. 1 - Vigenza e sfera di applicazione***

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo Aziendale (CDIA) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato anche ai sensi dell'art. 1 c. 557 L. 3111/2004) a tempo pieno o parziale, nonché per il personale utilizzato a tempo parziale, per funzioni e servizi in convenzione.
2. Il presente CDIA ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula quando è sottoscritto da tutte le parti.
3. Il presente CDIA conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CDIA, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale.

4. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di cui all'art. 15 CCNL 1.4.1999 e nel rispetto della disciplina dell'art. 17 dello stesso CCNL come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004), salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale, è da ritenersi valida per l'intero triennio 2014/2016.

5. Con apposito accordo integrativo a cadenza annuale vengono definiti i criteri per l'attribuzione delle somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.17 CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004), secondo la disciplina prevista nel presente CDIA.

6. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto decentrato integrativo.

7. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

### ***Art. 2 - Interpretazione Autentica***

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato integrativo.

4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

### ***Art. 3 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali***

1. Ai sensi dell'art. 1 della premessa al CCNL 6.7.1995, si conviene che sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi o uffici:

<b>Servizi o uffici</b>	<b>Funzioni essenziali</b>
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.
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 - Regolamentazione del diritto di sciopero***

1. Premessa la vigenza delle Norme di Garanzia dei Servizi Pubblici Essenziali di cui all'art. 1, pari titolo, del CCNL 6.7.1995, che fissa le modalità per la definizione dei contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

a. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui al precedente articolo 3, ne daranno comunicazione all'Amministrazione nel rispetto delle procedure e dei termini previsti dalle disposizioni vigenti per la garanzia dei servizi costituzionalmente tutelati;

b. In caso di revoca di uno sciopero aziendale e territoriale, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

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

2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.

3. Per quanto non previsto nel presente articolo, si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6.7.1995 e alla Legge n. 146/1990 e smi.

## ***TITOLO I***

### ***LAVORO STRAORDINARIO***

#### ***Art. 5 - Lavoro Straordinario***

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004

2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. In proposito potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno 1998 ridotta del 3%. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999 dell'anno successivo.

4. Le risorse di cui al comma 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 o eventi previsti dall'art. 5 lett.c) D.Lgs 66/2003. 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 1.4.1999.

5. L'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del Servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione.

6. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

## **Art. 6 - Banca delle ore**

1. In ogni ente si può istituire la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto delle ore confluiscano, 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. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.
3. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato aziendalmente.
4. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio;
5. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999;
6. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
7. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
8. Tali incontri dovranno essere convocati entro 15 giorni dalla richiesta.
9. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
10. Con cadenza trimestrale verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.
11. Le prestazioni di lavoro straordinario, rese oltre il limite delle ore per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.
12. Il superamento delle ore sarà possibile se nel budget di Settore sussisterà la copertura finanziaria.

## **TITOLO II**

### **UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

#### **Art. 7 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)**

1. Le Parti concordano:
  - a. che la quantificazione delle risorse decentrate, disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione vengano distribuite nel rispetto del principio di differenziazione degli incentivi;

b. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispetti il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii).

### ***Art. 8- Indennità di Rischio***

1. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, che svolge mansioni riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi ai sensi della Legge 81/2008 recante "attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e s.m.i.

2. Danno inoltre titolo alla corrispondente indennità le prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua:

a. Con sostanze chimiche e biologiche, ovvero come da piano di valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante *Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*;

b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;

c. Con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati

d. Con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere;

e. Ad attività con impiego di macchine complesse;

f. Ad attività di manutenzione delle fognature e della rete di illuminazione;

g. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;

h. Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza significativa di traffico;

i. Conduzione Cucina;

3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa/Dirigente, sentito il Segretario Comunale/Direttore Generale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla Rsu e alle OO.SS.

4. E' comunque esclusa l'erogazione dell'indennità di rischio per le figure professionali che svolgono attività amministrativa o di Polizia Locale.

5. L'indennità di rischio è corrisposta nella misura, determinata dall'art. 41 del CCNL 22.1.2004, di € 30,00 mensili, per il periodo di effettiva prestazione lavorativa (per 11 mensilità, escluse ferie e assenze).

### ***Art. 9 - Disagio***

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

a. Particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali;

b. Attività svolta prevalentemente in particolari e pesanti condizioni ambientali;

c. Utilizzo di macchine, attrezzature o materiali per i quali non è prevista l'indennità di rischio;

d. Attività continua svolta in sedi collocate fuori dal perimetro urbano per le quali non è prevista l'indennità di rischio.



2. Il responsabile di servizio provvede ad individuare, in relazione alle esigenze organizzative del servizio, le posizioni per le quali corrispondere l'indennità di disagio.
3. La ripartizione dell'indennità è definita con i seguenti criteri generali:
  - a. Provvedimento formale di assegnazione ad attività disagiate del dipendente da parte del Responsabile;
  - b. Differenziazione della misura dell'indennità in relazione al grado e all'effettiva esposizione al disagio;
4. La misura massima dell'indennità non potrà superare l'importo previsto per l'indennità di rischio (30€ mensili per 11 mensilità), non è cumulabile con quest'ultima se percepita allo stesso titolo e potrà essere erogata solo per i giorni di effettiva prestazione lavorativa.

### ***Art. 10 - Maneggio valori***

1. Al personale addetto in via continuativa e senza interruzione (pertanto in maniera non meramente saltuaria o occasionale) a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, dal quale possano derivare rilevanti danni patrimoniali, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nell'anno, secondo i seguenti parametri:

<b>Valori trattati</b>	<b>Indennità</b>
<b>Importi mensili</b>	<b>€/giorno</b>
Fino a € 1000,00	0,52
da € 1000,01 a € 2.000,00	0,55
Da € 2.000,01 a 10.000	1,30
Oltre € 10.001,01	1,55

2. L'indennità compete unicamente per le sole giornate di effettivo e diretto maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, assegni) fermo il valore annuo pro capite sopra indicato; gli importi delle fasce sopra individuate devono intendersi per singola persona.

3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Dirigente/Posizione Organizzativa, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività, sentito il Segretario/Direttore Generale. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, nonché alla Rsu e alle OO.SS

4. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, a consuntivo e su attestazione del Dirigente/Posizione Organizzativa, secondo la fascia di appartenenza del dipendente addetto al maneggio valori e limitatamente e ai giorni di effettivo e diretto maneggio dei valori.  
non è da considerare valore il bancomat.

## ***Art. 11 - Specifiche Responsabilità***

1. Per Specifiche Responsabilità, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. f) come modificato dall'art. 7 del CCNL 9.5.2006, si intendono le seguenti attività:

- ✓ Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- ✓ Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa/Dirigente.
- ✓ Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
- ✓ Gestione di procedimenti, a rilevanza esterna, di elevata complessità, con responsabilità di firma all'esterno;

2. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva della produttività né volte a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 31.3.1999. Le posizioni di lavoro incentivabili devono quindi riguardare attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività della struttura.

3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche posizioni non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza della Posizione Organizzativa, sentito il Segretario, mediante Atto di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, nonché alla Rsu e alle OO.SS. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza delle P.O., finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. La P.O. 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.

5. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 2.500 € è determinato in relazione alle seguenti variabili

### **Grado di Complessità Generale: fino a 25 punti**

- ✓ responsabilità di istruttorie particolarmente complesse con firma a rilevanza esterna: fino a 10 punti
- ✓ responsabilità di attività sostitutiva del responsabile di servizio incaricato di Posizione Organizzativa / Dirigente: fino a 15 punti

### **Responsabilità: fino a 25 punti**

- ✓ Responsabilità civile extra contrattuale, amministrativa- contabile: fino a 10 punti
- ✓ Rilevanza esterna: fino a 15 punti

### **Autonomia professionale: fino a 25 punti**

- ✓ Compiti gestiti piena autonomia: fino a 10 punti
- ✓ Gestione iter completo: fino a 15 punti

### **Specializzazione richiesta: fino a 25 punti**

✓ Iscrizione albi professionali: fino a 15 punti

✓ Attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione, attribuzione formale di incarichi specifici, elaborazione di pareri, eventualmente anche con effetti esterni, realizzazione di programmi/piani di attività complessi: fino a 10 punti

6. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 5, dal Segretario/Direttore Generale.

7. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

1. determinazione del budget;

2. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima ATTRIBUIBILE;

3. in caso di superamento del budget previsto, rideterminazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

8. Al dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, tali attività devono essere considerate all'atto della pesatura delle variabili sopra illustrate

9. Tale indennità non è cumulabile con l'indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) C.C.N.L. 1/4/1999.

### ***Art. 12 - Particolari Responsabilità***

1. Le indennità di Particolari Responsabilità, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. i) sono attribuite con atto formale degli Enti al personale che svolge particolari compiti di responsabilità nell'ambito della loro qualifica di:

- ufficiale di stato civile e anagrafe;
- ufficiale elettorale;
- responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico
- agli archivisti informatici
- ai formatori professionali;

Compensare le funzioni di:

- ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori
- addetti ai servizi di protezione civile

2. L'importo del compenso è definito dal CCNL 22.1.2004 art. 36 c. 2 fino ad un valore massimo di € 300 annui lordi.

3. L'importo di € 300 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 12 del presente contratto decentrato se erogata con la stessa motivazione.

4. L'indennità fino a € 300 prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma; la cumulabilità di più responsabilità del comma 1 non determina l'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 12 del presente contratto decentrato.

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa/Dirigente, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività, sentito il Segretario/Direttore Generale. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, nonché alla Rsu e alle OO.SS

#### ***Art. 13 - Turno***

1. Per l'applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 14.9.2000 art. 22.

#### ***Art. 14 - Reperibilità***

1. Per l'applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 14.9.2000 art. 23.

### ***TITOLO III***

#### ***VALUTAZIONE E MERITO***

#### ***Art. 15 – Accessibilità del Sistema di valutazione***

1. Il sistema di valutazione delle Performance per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Posizione Organizzativa è adottato dalla Giunta Comunale.

2. Al fine di rendere tale Sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:

a. Siano organizzate sessioni formative ed esplicative sul sistema di valutazione, destinate ai titolari di P.O./Dirigenti ed a tutto il personale dipendente, con contestuale verifica dell'apprendimento degli strumenti e delle metodologie;

b. Siano organizzate sessioni di verifica sul funzionamento del sistema di valutazione sia sotto il profilo metodologico, sia sotto il profilo gestionale;

c. il sistema d'incentivazione del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi di Performance tratti dalla Relazione Previsionale e Programmatica annuale, dai P.e.g. assegnati al centro di responsabilità o servizio, e contenuti nel Piano della Performance;

d. la Giunta definisca il Piano della Performance annuale, di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo;

e. le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della P.O./Dirigente.

f. la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla P.O./Dirigente a cui è assegnato il personale;

g. ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione.

#### ***Art. 16 - Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione del premio***

1. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.

2. L'incentivo della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal Sistema di valutazione adottato, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo (performance organizzativa) e individuale (performance individuale).

3. Le Parti per garantire la corretta erogazione della produttività collegata alla performance, concordano che:

a. Le prestazioni oggetto di valutazione devono essere prioritariamente individuate e comunicate mediante le schede di valutazione ad ogni singolo dipendente;

b. Il premio è ripartito fra i lavoratori in servizio in ragione del concorso della struttura di appartenenza e dell'apporto da ciascuno finalizzato al conseguimento dei risultati;

c. La quantificazione del premio di produttività è determinato nel modo come appresso indicato:

**C.1)** Determinazione del budget di settore in relazione al livello di inquadramento secondo la seguente parametrizzazione:

I. categoria A – parametro 100;

II. categoria B – parametro 106;

III. categoria B – posizione infracategoriale B3 (giuridica) – parametro 112;

IV. categoria C – parametro 119;

V. categoria D – parametro 130;

VI. categoria D – posizione infracategoriale D3 (giuridica) – parametro 149;

La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

**C.2)** quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria e per le posizioni B3-D3;

**C.3)** parametrizzazione stipendiale delle categorie e delle posizioni, come su indicate;

**C.4)** moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;

**C.5)** divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;

**C.6)** moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria relativi al personale assegnato alle diverse unità organizzative, ottenendo l'ammontare del Budget per ogni singola unità organizzativa presente nell'Ente.

**C.7)** Le risorse destinate alla produttività collettiva di risultato possono essere ripartite fra tutti i Settori o Strutture Organizzative in ragione del numero dei dipendenti assegnati e del peso di ciascuna categoria.

d. Successivamente alla determinazione del Budget di settore secondo la modalità di cui alla lett. c), il responsabile procede alla determinazione del fondo individuale facendo coincidere il fondo individuale con quello esitato dalla procedura di cui alla lettera c);

e. Nell'ambito del budget attribuito, 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 a conclusione dell'anno di riferimento.

4. Per ogni dipendente, in base alla valutazione assegnata, il budget viene così suddiviso:

✓ 80% da ripartire in base alla valutazione della performance individuale

✓ 20% da ripartire in base alla valutazione della performance organizzativa:

5. L'accesso al premio, in base all'esito della valutazione (sia di performance individuale che organizzativa) viene così determinato:

Valutazioni superiori al 90% = 100% del budget individuale

Valutazione tra il 60% e il 90% = distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito

Valutazione inferiore al 60% = nessuna distribuzione di produttività

Gli eventuali residui che si dovessero creare nella ripartizione della quota di produttività, effettuata in base all'esito della valutazione, dovranno essere rinviati all'anno successivo;

6. Le valutazioni relative alla attività dell'Ente e dei gruppi di lavoro o dei singoli saranno portati a conoscenza degli interessati, così come ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al gruppo o al servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia;

7. Le schede di valutazione devono essere consegnate, a conclusione del periodico processo di valutazione, previa certificazione ai sensi dell'art. 37 comma 3 del CCNL 22.1.2004, personalmente dal valutatore al valutato previo confronto sui contenuti della stessa. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta valutazione da parte del Responsabile. Entro 10 giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricevimento, il dipendente ha facoltà di presentare ricorso in forma scritta al Nucleo di Valutazione/OIV e di farsi assistere da un legale di fiducia o dall'OO.SS. a cui conferisce mandato. Decorso tale termine in assenza di richieste di contraddittorio, il Responsabile procede alla liquidazione dei premi.

8. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

9. Tutti i lavoratori dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di mesi 12 continuativi, hanno diritto di partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati.

10. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale.

11. Non ha diritto alla partecipazione il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più Provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

### ***Art. 17 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge***

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dall'art 12 della L.R. Sardegna 5/2007, ad integrazione dell'art. 92 del D. Lgs. 163/2006 (ex Art. 18 Legge n. 109 del 11 febbraio 1994), da leggi tributarie e altre disposizioni normative sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale previa adozione di appositi regolamenti da parte della Giunta.

2. Tali risorse, con destinazione vincolata, devono transitare nel Fondo di produttività ai sensi dell'art.15 c. 1 lett. k) CCNL 1.4.1999, come quote a destinazione vincolata.

### ***Art. 18 - Criteri di riparto risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa"***

1. In caso di attivazione di appositi "Piani triennali di razionalizzazione" (art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6.7.2011 n. 98, convertito nella L. 111/2011), una volta trasmessa dall'Ente la dovuta informazione in merito all'applicazione di tale istituto, le parti concordano di stabilire le modalità di distribuzione di dette risorse nell'apposito accordo annuale.

2. L'importo massimo che può essere destinato annualmente alla contrattazione integrativa è fissato dalla norma (art. 16, comma 5, D.L. n. 98/2011 convertito nella L. 111/2011) nel 50% dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione, di cui il 50% destinato ad incrementare i compensi diretti a incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi. Il restante 50% è destinato all'erogazione dei premi per i dirigenti e il personale non dirigenziale che risultano più meritevoli, in base alla valutazione effettuata, come previsto dall'art. 5 c. 11 quinquies della L. 135/2012.

***Art. 19 – Incentivi per il personale parzialmente utilizzato per servizi in convenzione e da Enti tra loco convenzionati***

1. L'applicazione delle forme di incentivazione di cui all'art. 17 del CCNL 1.4.1999, è estesa, in attuazione dell'art. 14, commi 3 e 7 del CCNL 22.1.2004, al personale utilizzato a tempo parziale, per funzioni e servizi in convenzione, al fine di incentivare, anche sotto l'aspetto economico, la prestazione distribuita tra più Enti.

2. I relativi oneri sono a carico delle risorse decentrate di cui all'art. 15 CCNL 1.4.1999 dell'Ente utilizzatore.

***Art. 20 - La valutazione ai fini della Progressione Economica***

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n.165/2001, nel rispetto delle norme e sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

3. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.

Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.

5. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 90% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente.

6. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:

- Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
- Valutazione più elevata conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione;
- Sorteggio.

7. Nel caso in cui non vi sia personale in possesso dei requisiti di cui al comma 5, viene preso in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco dei cinque anni precedenti e ha diritto a partecipare alle selezioni per la progressione economica chi nell'arco del quinquennio ha ottenuto almeno tre valutazioni superiori al 90%.

8. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

9. Per effetto delle disposizioni dell'art. 9 della L. n.122/2010 di conversione del DL. 78/2010, le eventuali progressioni economiche disposte nel corso dell'anno 2014, avranno effetti solo giuridici con decorrenza dall'anno di effettiva attribuzione e non consentiranno in alcun modo il pagamento effettivo dello stesso al personale interessato fino al 1° gennaio 2014, senza alcuna possibilità di un effetto retroattivo.

10. Le risorse decentrate stabili, costituite ai sensi dell'art.31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, necessarie al finanziamento del beneficio riconosciuto, devono essere rese comunque indisponibili, con decorrenza dal momento del riconoscimento formale dello stesso, a finanziare altre finalità o istituti del trattamento economico accessorio, fino al 1° gennaio 2014.

#### **TITOLO IV**

##### ***PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO***

###### ***Art. 21 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro***

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.

1. 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.

2. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, 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 ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.

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

###### ***Art. 22 - Telelavoro.***

1. Il Comune, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, può definire progetti di telelavoro con le modalità stabilite dall'art. 3 DPR 8.3.1999 n. 70.

2. Le prestazioni rese dal personale in telelavoro sono compatibili con l'attribuzione del trattamento accessorio per le finalità di cui all'art. 17 CCNL 1.4.1999, in particolare con gli incentivi collegati agli obiettivi di performance individuale e organizzativa.

#### **TITOLO V**

##### ***MONITORAGGIO E VERIFICHE***



