

COMUNE DI SETZU
Provincia del Medio Campidano

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO
Parte normativa triennio 2016/2018

Sottoscritto in data 20/12/2016

A handwritten signature in black ink, appearing to be a cursive name, located on the right side of the page.

Il giorno 20 del mese di dicembre dell'anno 2016, presso la sede del Comune di SETZU, a seguito degli incontri per la definizione della parte normativa de!

Il giorno 20 del mese di dicembre dell'anno 2016, presso la sede del Comune di SETZU, a seguito degli incontri per la definizione della parte normativa del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di SETZU relativo al triennio 2016/2018, le parti negoziali composte da:

Delegazione trattante di parte pubblica

Presidente Dott. Giorgio Sogos – Segretario Comunale _____

Componente Rag. Roberta Zonca – Resp. Servizio Finanziario _____

R.S.U,

nessuna nomina

Organizzazioni Sindacali territoriali:

Assenti

sottoscrivono l'allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, parte normativa, per il triennio 2016/2018



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente – Parte normativa triennio 2016 - 2018

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI CAPO I – NORME GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato.
2. 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.
3. 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 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).

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Esso ha validità triennale per gli anni 2016/2018.
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 scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto decentrato, 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; nel qual 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 15 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.
4. 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 – Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione. Le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.
3. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 6 – Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

Art. 7 – Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge.

Art. 8 – 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. Ai sensi dell'articolo 1 della premessa al CCNL 1994-1997, si conviene che sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi:
 - Servizio stato civile: 1 unità di personale; Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al

- trasporto e dei permessi di seppellimento
3. Il responsabile del servizio, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà con criterio di rotazione, ove le dotazioni organiche lo consentano, i nominativi dei dipendenti in servizio presso i settori interessati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili. Cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, compatibilmente con i termini di comunicazione dell'indizione dello sciopero provvederà a comunicare 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 II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 9 – 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 dirigenziale.
2. Nella suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 1, comma 236, L. n. 208/2015 e tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo e delle eventuali successive nuove disposizioni normative.
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 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. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:
 - a) *elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto nello specifico progetto;*
 - b) *incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;*
 - c) *stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;*

- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
- f) in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 10 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, 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"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore;
 - b) le **indennità** previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999;
 - c) 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" ; conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente (nel Regolamento disciplinante la premialità), in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

A tal fine l'Amministrazione si impegna a dare concreta attuazione ai Piani di Razionalizzazione e a verificare e certificare le economie prodotte negli anni di riferimento 2016/2018 con l'approvazione del Conto Consuntivo.

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

Art. 11 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Il sistema di incentivazione del personale si basa sull'attuazione degli obiettivi generali definiti dal P.E.G. annuale, nei quali dovranno essere previsti gli obiettivi di incentivazione della produttività e di miglioramento dei servizi oltre alla valutazione del comportamento organizzativo.
2. La valutazione dei dipendenti verrà effettuata dai responsabili di servizio secondo i criteri stabiliti in apposito sistema di misurazione e valutazione delle performance .

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 12 – 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. I Responsabili, in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999;

3. Con separato accordo verranno definiti i criteri puntuali per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali.

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

Art. 13 – 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 di cui alla presente contrattazione decentrata possono in ogni caso essere riconosciute unicamente nei limiti e con i presupposti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, in conformità all'art. 40 del D. L.vo. n. 165/2001 s.m.i..
3. 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.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
5. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile del Servizio unicamente ed esclusivamente sulla base dei presupposti individuati dal presente CCDI. 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 entro il mese successivo.
6. 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.
7. A ogni indennità corrisponde una fattispecie e una causale nettamente diversa.
8. 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, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 14 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - € 30,00). Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese per un importo massimo annuale di € 330,00 lorde.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del responsabile di servizio:
 - a) *prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di guida e trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada, macchine operatrici ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (escluso dipendenti con il profilo professionale di autista)*
 - b) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di tumulazione, esumazione e trasiazione salme;*

- c) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fognature, caditoie stradali e canali;
 - d) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione del verde;
 - e) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di manutenzioni stradali;
 - f) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla conservazione e manipolazione di prodotti quali vernici, concimi, antiparassitari, oli e carburanti;
 - g) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di manutenzione degli impianti di pubblica illuminazione e dall'utilizzo dell'autoscala;
 - h) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'utilizzo di motori ed elettropompe e dalla manutenzione dei relativi condotti;
 - i) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di segnaletica stradale in presenza di traffico;
3. Vengono individuati i seguenti profili professionali:
- Capo squadra servizi tecnici, addetti al servizio cimiteriale, operatori di manutenzione, idraulici, operatori di mezzi meccanici

Art. 15 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare “disagio”, come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 30,00. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese per un importo massimo annuale di € 330,00 lorde.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), esso è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 13 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile.
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;
 - 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;
 - 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.

Art. 16 – Indennità maneggio valori

1. All'economista comunale 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, per qualsiasi causa.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000), si stabilisce l' indennità di € 1,30 giornaliera.
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

Art. 17 – Indennità per particolari 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) compete al personale delle categorie B, C e D per compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi. In tutte le fattispecie 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);
2. Non compete ai Responsabili di Settore che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. 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.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Art. 18 – Indennità per specifiche responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL 1.4.1999, aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità per il personale di categoria B – C e D non incaricato di P.O. per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità derivanti da incarichi formalmente attribuiti dall'organo competente, che impongono, con elevato livello di autonomia, la responsabilità di procedimenti complessi e/o l'assunzione di una qualche diretta responsabilità di iniziativa, di coordinamento e di risultato, con esclusione dello svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previsti nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore.
2. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B C e D (non titolari di posizione organizzativa) alle seguenti posizioni di lavoro che implicano:
 - a) **Responsabilità** consistente:
 - ✓ nell'attribuzione formalizzata di servizio (ufficio), ossia di una struttura organizzativa caratterizzata da un buon livello di complessità e autonomia organizzativa;
 - ✓ nel coordinamento di personale interno/esterno;
 - b) **Responsabilità** di istruttoria di un numero significativo di procedimenti particolarmente complessi, attribuita con provvedimento formale, ai sensi della Legge n. 241/1990, aventi rilevanza esterna, con esclusione della firma dell'atto finale (*La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa/tecnica 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*);

- c) **Responsabilità** di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici, a condizione che non siano già remunerati attraverso altri compensi;
- d) **Esercizio** di compiti e funzioni ascrivibili a particolari figure previste da specifiche disposizioni normative che implicano specifiche competenze professionali, capacità, autonomia operativa e assunzione diretta di responsabilità.
3. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri:
4. Ogni anno in sede di contrattazione decentrata per la ripartizione del fondo delle risorse decentrate viene definito l'ammontare dei compensi da destinare all'istituto delle specifiche responsabilità.
5. Nell'ambito di tali risorse il Segretario comunale previo coordinamento con i Responsabili di Settore/P.O. individua entro il mese di gennaio il numero di posizioni di lavoro caratterizzate dall'assunzione di specifiche responsabilità.
6. I Responsabili di Settore adottano l'atto di conferimento della specifica responsabilità nel quale danno conto del compenso attribuito all'incarico.
7. Nella definizione delle varie ipotesi di specifiche responsabilità, devono essere precisati i rapporti tra l'indennità fino a 300,00 annui lordi, di cui all'art. 17, comma 2, lett. i), con l'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1° aprile 1999: non è consentito cumulare l'erogazione delle indennità riferite ai due diversi commi; essendo accezioni diverse del medesimo istituto contrattuale non può essere corrisposta la doppia erogazione al medesimo dipendente, garantendone tuttavia il trattamento di maggior favore; è infatti opportuno, in base ai principi generali, che una stessa prestazione non sia destinataria di più di una forma di trattamento economico accessorio.
8. Qualora il Responsabile non individui personale al quale attribuire specifiche responsabilità, o nel caso in cui a seguito dell'attribuzione delle indennità suddette residuassero delle somme, queste ultime confluiranno nel budget della produttività collettiva.
9. Il fondo da destinare all'erogazione dell'indennità per le specifiche responsabilità non potrà essere superiore al 10% dell'ammontare delle risorse decentrate disponibili.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 19 – Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. d) CCNL 01.04.1999

1. Le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 di cui all'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 sono quelle relative a:
 - a) *proventi da sponsorizzazioni;*
 - b) *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;*
 - c) *contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.*
2. Le risorse di cui sopra saranno erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalle norme di legge vigenti e fatto salvo quanto previsto dal presente CCDI.

Art. 20 – Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale di cui all'art. 15, comma 1, lettera k), CCNL 01.04.1999 sono quelle relative a:
 - a) *incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016);*
 - b) *recupero evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p, D.Lgs. 446/1997);*

- c) *diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L.269/2003);*
 - d) *altre risorse specificamente assegnate in base a vigenti norme statali o regionali (ex L.R. 19/97).*
2. Le risorse di cui sopra saranno erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalle norme di legge vigenti.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 21 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 22 – 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 precedente art. 9, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 23 – Telelavoro

1. Nel caso in cui siano attivati progetti di telelavoro di cui all'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si osserveranno le relazioni sindacali indicate nell'articolo stesso.
2. Le condizioni a cui attenersi sono:
- a) *gli oneri per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Amministrazione;*
 - b) *l'Amministrazione doterà il lavoratore di tutti gli strumenti necessari a garantire il corretto e regolare svolgimento della prestazione;*
 - c) *nel caso di telelavoro a domicilio è possibile prevedere al dipendente interessato rimborso delle spese per consumi elettrici commisurate ai consumi effettivi;*
 - d) *le condizioni operative a cui il lavoratore dovrà attenersi saranno precisate dettagliatamente nel progetto di telelavoro che il Responsabile competente provvederà a redigere e nel dovrà indicare anche i criteri di valutazione della prestazione;*
3. La scelta dei lavoratori da adibire a telelavoro sarà a cura del dirigente responsabile del progetto, che la opererà tenendo conto dei seguenti criteri:
- a) *disponibilità dei dipendenti*
 - b) *possibilità di operare in senso autonomo per la professionalità posseduta e per il tipo di lavoro da svolgere.*
4. Il lavoratore che svolge telelavoro può comunque partecipare ai compensi diretti ad incentivare il merito e la produttività di cui all'art. 9 del presente CCDI.

TITOLO IV – GESTIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 24 – Orario di lavoro

1. La gestione dell'orario di e di apertura al pubblico verranno disciplinati da apposito regolamento adottato dall'Ente.

Art. 25 – Lavoro straordinario

1. L'organizzazione del lavoro deve orientarsi in modo flessibile sugli obiettivi, al fine di contenere il ricorso al lavoro straordinario a favore di una maggiore capacità remunerativa dell'istituto della produttività. Lo straordinario, quindi, deve risultare effettivamente finalizzato a fronteggiare quelle situazioni che non possono essere ricondotte all'ordinaria programmazione e che determinano una quantità di lavoro aggiuntiva rispetto alla durata dell'orario normale di lavoro.
2. L'erogazione di compensi per prestazioni di lavoro straordinario è soggetta al rispetto del limite di spesa complessivo e quanto stanziato nel fondo di produttività, in ogni caso individualmente non può superare le 70 ore annue. Le prestazioni di lavoro straordinario autorizzate, eccedenti il limite individuale vengono recuperate. Eventuali esigenze di deroga al limite individuale, anche in considerazione delle scelte operate nella previsione del limite di spesa complessivo per la singola struttura, che comunque deve essere rispettato, devono essere documentate e negoziate con le organizzazioni sindacali.
Nelle singole aree devono essere definite forme di organizzazione del lavoro e di orario che permettano di raggiungere tale obiettivo.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere espletate solo se autorizzate, nei limiti concordati, dal Responsabile della Struttura Organizzativa.
I budget attribuiti sono quelli previsti nelle precedenti contrattazioni.
I responsabili delle strutture organizzative dovranno gestire il lavoro straordinario secondo la disciplina degli artt. 38 e 38 bis del CCNL del 14.09.2001
4. Le parti si impegnano a verificare con cadenza trimestrale l'utilizzo corretto del lavoro straordinario e dei budget assegnati.

TITOLO V – NORME FINALI

Art. 26 – Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti, anche alla luce di quanto previsto nel Piano Triennale per le Azioni Positive.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio

Art. 27 – Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento del luogo di lavoro

1. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si dovrà dare piena attuazione alla normativa vigente.
2. Gli interventi di informazione del personale, saranno svolti con frequenza periodica in modo da garantire un sufficiente e continuo grado di aggiornamento e informazione.
3. Il piano sanitario, predisposto dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

Art. 28 – Servizio mensa

Le parti concordano di confermare il servizio mensa a favore dei dipendenti istituito con verbale della delegazione trattante in data 27/03/2012, secondo i seguenti criteri e modalità:

1. In luogo della mensa è istituito per i medesimi fini il buono pasto sostitutivo del servizio mensa e viene erogato per le giornate di effettivo rientro secondo le modalità che seguono:
2. Non potrà usufruire del diritto al buono pasto il personale che effettua orario unico, salvo i casi di rientro pomeridiano;
3. Il diritto al buono pasto spetta per ogni singola giornata in cui il dipendente effettua un orario di lavoro superiore alla sei ore, per massimo due rientri settimanali, salvo i giorni previsti come da CCNL, come prosecuzione del servizio ordinario e comunque autorizzato;
4. Le condizioni che devono ricorrere perché sorga il diritto al buono beneficio riguardano la durata della prestazione lavorativa, che prevede:
 - Un rientro non inferiore alle due ore e mezza giornaliere, nel caso di orario antimeridiano pari a sei ore e mezza;
 - Un totale minimo di nove ore giornaliere;
 - L'inizio della prestazione pomeridiana da effettuare dopo la pausa prevista per la consumazione del pasto (pausa minima 30 minuti).
5. Il valore del buono pasto è fissato in € 5,29 nette, da assoggettare alle imposte previste dalle normative vigenti.
6. E' esclusa ogni qualsiasi altra forma di monetizzazione e/o indennizzazione

Art. 29 – Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

per la parte pubblica:

Presidente Dott. Sogos Giorgio

Componente Rag. Roberta Zonca

COMUNE DI SETZU

Provincia del Medio Campidano

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE RELATIVAMENTE ALLA COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2016

In data 20/12/2016 alle ore 10,30 presso il Comune di Setzu, ha avuto luogo l'incontro della delegazione trattante tra :

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

Segretario Comunale Dr.Giorgio Sogos - presente

Rag. Roberta Zonca – Resp. Servizio Finanziario

Organizzazioni Sindacali Territoriali, nelle persone di :

CGIL FP – assente

CISL FPS – assente

UIL-FPL - assente

RSU Aziendale – mancata nomina.

Premesso che

- con nota prot. n. 4950 del 14.12.2016, sono state convocate le OO.SS., per trattare della sottoscrizione definitiva della "Ripartizione Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio del personale dipendente Anno 2016";
- i dipendenti del Comune di Setzu non hanno nominato nessun rappresentante unitario aziendale e che a codesta commissione seppur regolarmente convocate, non hanno partecipato neanche le organizzazioni sindacali, ma risulta presente soltanto la parte pubblica;

La parte pubblica, visto l'articolo 54, comma tre ter, del decreto Lgs 150/2009 ed esaminati gli atti decide di:

Approvare il regolamento per la costituzione e la ripartizione del fondo per lo svolgimento di funzioni tecniche da parte di dipendenti pubblici nell'ambito di opere/lavori, servizi e forniture ex art. 113, c. 2, d.lgs. 50/2016

sottoscrivere:

l'ipotesi di contratto integrativo decentrato parte normativa triennio 2016/2018;

l'allegata ipotesi di accordo collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Setzu per l'annualità economica 2016:

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2016

Art. 1

Ambito di applicazione e durata

1. Il presente accordo disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2016, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art.4 del CCNL del 22.01.2004.

2. Il presente accordo nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra

le parti, è da ritenersi valido fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

Art. 2
Prospetto generale del fondo

RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA		
ART. 31, COMMA 2, CCNL 22/01/04:		
ART. 15, COMMA 1, LETTERA A) CCNL 01/04/1999	FONDO 2003	€ 9.016,86
ART. 4, COMMA 2, CCNL 05/10/2001	RETRIB. ANZIANITA' PERS. CESSATO	€ 1.559,64
		€ 10.576,50
ART. 32, COMMA 1, CCNL 22/01/2004 (Euro 103.842,01)	0,62% MONTE SALARI 2001	€ 643,82
A RISORSE DICH. CONG N. 14 ART. 29, C 5 220104 Categoria D3 D1 (97.21 - 84.2) x 13 mensilità	INCREM VALORI POS ECONOMICHE	€ 169,13
TOTALE PARTE STABILE		€ 11.389,45
AMMONTARE FONDO ANNO 2010	10506,05 meno 146,13	€ 10.506,05
DECURTAZIONE ART. 9 COMMA 2 BIS L. 122/2010 PARTE STABILE		€ 1.029,53
		€ 10.359,92
DECURTAZIONE ART. 9 COMMA 2 BIS L. 122/2010 RIDUZIONE PERSONALE		€ 0,00
DECURTAZIONE RESP DEI SERVIZI BIENNIO PRECED INCARICO		€ 2.331,97
TOTALE PARTE STABILE		€ 8.027,95
RISORSE VARIABILI		
ART. 31, COMMA 3, CCNL 22/01/04:		
ART. 15, COMMA 1, LETTERA K) CCNL 01/04/199	PROGETTAZIONE INTERNA	€ 20.000,00
CONTRIBUTO RAS FORMAZIONE		€ 1.491,54
Economie anni precedenti fondo straordinario		€ 881,69
Economie anni precedenti		55,41
TOTALE PARTE VARIABILE		€ 22.428,64
TOTALE FONDO		30.456,59

Art. 3

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

FINANZIAMENTO DEGLI ISTITUTI STABILI

Prioritariamente le parti concordano sulla necessità di individuare le risorse occorrenti al finanziamento degli istituti che hanno la caratteristica della certezza e della stabilità nel tempo, come prescritto dall'art.31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004. Tali risorse, così come di seguito determinate, vengono prelevate dal fondo disponibile risorse stabili.

1. Finanziamento delle progressioni economiche orizzontali effettuate a tutto il 31.12.2016 – Art. 17, comma 2 - lettera b), del CCNL 01.04.1999.

Costo progressioni economiche orizzontali al 31.12.2016 **TOTALE € 3.387,17**

2. Finanziamento dell'indennità di comparto per l'anno 2014. - Art. 33, comma 4, del CCNL 22.01.2004.

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 e per gli importi indicati nella colonna 2 e 3 della tabella D del CCNL del 22.01.2004.

Per l'anno 2016 le quote destinate al finanziamento dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili ammontano a complessive € **1.624,32**.

FINANZIAMENTO DEGLI ALTRI ISTITUTI STABILI E VARIABILI

1. Indennità art. 36 CCNL 14/09/2000 Maneggio valori

Si riconosce tale indennità al personale adibito, in via continuativa, a servizi che comportino maneggio di valori nei limiti dell'indennità giornaliera (da 1,03 a 1,55 €/giorno). La quota giornaliera è assegnata per l'effettiva presenza in servizio alle seguenti categorie di dipendenti:

⇒ Economo: € 1,03 al giorno.

Indennità maneggio valori personale incaricato dal 01/01/2016 al 31/12/2016 € 260,00;

2. Indennità art. 17 , comma 2, lettera i) CCNL 01/04/1999 modificato dall'articolo dall'articolo 36 del CCNL 22/01/2004.

Si riconosce tale indennità al personale con la qualifica di ufficiale d'anagrafe e stato civile: Categoria C;

Indennità ufficiale stato civile e anagrafe € 300,00 personale incaricato dal 01/01/2016 al 31/12/2016;

3. Progettazione interna € 20.000,00;

4. Formazione professionale € 991,54;

5. Aumenti indennità posizione € 306,45

6. Produttività Individuale e Collettiva ex art. 37 del CCNL 22.01.2004 € 3.587,11

ART. 4

Definizione dei criteri e modalità per l'utilizzo del fondo relativo alle “risorse decentrate variabili e stabili”

Indennità art. 36 CCNL 14/09/2000 Maneggio valori

Si riconosce tale indennità al personale adibito, in via continuativa, a servizi che comportino

maneggio di valori nei limiti dell'indennità giornaliera (da 1,03 a 1,55 €/giorno). La quota giornaliera è assegnata per l'effettiva presenza in servizio alle seguenti categorie di dipendenti:
⇒ Economo: € 1,03 al giorno.

Indennità art. 17 , comma 2, lettera i) CCNL 01/04/1999 modificato dall'articolo dall'articolo 36 del CCNL 22/01/2004.

Si riconosce tale indennità al personale con la qualifica di ufficiale d'anagrafe e stato civile: Categoria C;

Produttività Individuale e Collettiva ex art. 37 del CCNL 22.01.2004

Al fine della determinazione della produttività, si provvederà a dividere l'importo individuato come disponibile per la produttività con la cifra derivante dalla sommatoria di tutti i pesi assegnati agli obiettivi.

Quindi per ottenere il valore del progetto individuale, si procederà a moltiplicare il risultato ottenuto, con la predetta divisione, con il peso assegnato.

L'importo spettante viene determinato moltiplicando la percentuale di valutazione ottenuta per il valore del progetto.

**Art. 5
Disposizione finale**

Il presente contratto integrativo decentrato annulla il precedente e tutti gli accordi risultanti in contrasto con il presente accordo.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi relativamente alla parte normativa e nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Letto, approvato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA


Dr. Sogos Giorgio

RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO

Rag. Roberta Zonca

