

# COMUNE DI SAN SPERATE

Provincia di Cagliari

## INTEGRAZIONE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013 – 2015



L'anno 2014, addì 4 del mese di GIUGNO alle ore 13.00 si è regolarmente convocata e costituita la Delegazione Trattante per la contrattazione decentrata biennio 2013/2014.

Sono presenti per la parte pubblica

**Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica:** Dott.ssa Fadda Maria Benedetta

Dott.ssa Atzori Iride

Rag. Pisano M. Grazia Pisano

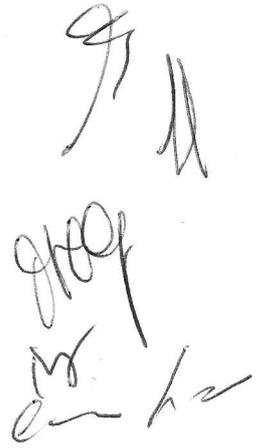
**Per la parte sindacale:**

**Per la R.S.U. aziendale:**

- IBBA Maria Bonaria – MAROTTO M. Greca – CANNAS Luciano-SEU ROBERTO

Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

- ▶ C.I.G.L. FP: IBBA MARIA BONARIA
- ▶ C.I.S.L. FPS: \_\_\_\_\_
- ▶ U.I.L. FLP: RTM



# 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:

- 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 e performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.39 del 28.02.2013;
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

### 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, 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 gennaio 2013.
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 – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, 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, verificata l'istanza convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

*Handwritten signature and initials*

#### **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 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. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

*Handwritten initials and signature*

## **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'**

#### **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.

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 stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:

- 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; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;

*Handwritten signatures*

- b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole 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 dell'Organismo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;
- f) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro funzionamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

*Handwritten initials and marks in the top right corner.*

*Handwritten mark on the right side.*

*Handwritten mark on the right side.*

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

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- 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 valutazione 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 applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- 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);

### **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 disponibili 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 disponibili;
- 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;

*Handwritten signatures at the bottom of the page.*

e) in base ai principi dell'art. 18 del D. Lgs. 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistema di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;

f) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" fermo rimanendo l'applicazione di 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.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, 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 valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;

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 dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e del comportamento;

e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale, come meglio definito al successivo art. 8 c. 3.

4. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 20 giorni.

La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenza;
- congedo ordinario;
- permessi sostitutivi delle festività sopresse;
- congedo di maternità (ex maternità obbligatoria);
- recupero lavoro straordinario;
- permessi per donazione sangue;
- riposo compensativo;
- infortunio sul lavoro;

*Handwritten signatures and initials:*  
MAG  
EJ  
in  
e-16  
M  
MAG

- patologie tumorali.

5. I lavoratori assunti a tempo determinato non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i premi dodici mesi di servizio.

### **Art. 8 – Determinazione della massa salariale**

1. L'ammontare massimo annuo, erogabile a titolo di premio di risultato, è determinato dall'ammontare complessivo delle somme disponibili e attribuite a tutti responsabili di Servizi al fine di poterne disporre a favore del personale assegnato che collabora nell'attuazione degli obiettivi di cui all'articolo precedente.

2. La determinazione e l'assegnazione dei budget ai responsabili di Posizione Organizzativa e al Funzionario in Staff avviene in base ai seguenti criteri:

- a) quantificazione del numero dei dipendenti per ogni singola categoria e posizione;
- b) parametrizzazione stipendiale per categoria tenendo conto dei parametri sotto elencati:

- categoria A - parametro 100
- categoria B - parametro 106
- categoria B – posizione infracategoriale B3 (giuridica) – parametro 112
- categoria C – parametro 118
- categoria D – parametro 130
- categoria D – posizione infracategoriale D3 (giuridica) – parametro 150

- c) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;
- d) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
- e) 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;
- f) dopo di che lo si articola in riferimento alla presenza delle singole qualifiche nelle diversi servizi, ottenendo l'ammontare del Budget per servizio;

3. Successivamente alla determinazione del Budget per servizio 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 pertanto con il premio potenziale di ciascuna categoria;

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.

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:

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**

*Handwritten signatures:*  
MAG  
MAG

- Valutazione superiori all' 85% e il 90% = 90% del budget individuale
- Valutazione tra il 60% e l'85% = distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito
- Valutazione inferiore al 60% = nessuna distribuzione di produttività
- Valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari a <60% del punteggio attribuito. Il risultato del 60% rappresenta la quota minima necessaria per garantire l'accesso al premio, pertanto il collocamento in tale fascia esclude il dipendente dall'attribuzione dei premi collegati alla valutazione.

4. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture organizzative, si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:

a. Personale con rapporto di lavoro part-time: opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.

b. Periodo di assegnazione alla struttura: equiparata al valore di 12 la presenza convenzionale di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrairanno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso dell'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (es. mobilità esterna, pensionamento ....).

4. Le economie eventualmente realizzate in sede di liquidazione delle produttività annuale da parte di ciascun responsabile andranno ripartite nello stesso anno tra i dipendenti della medesima struttura organizzativa che hanno avuto una valutazione maggiore o pari al 90% . Qualora all'interno del settore non ci siano dipendenti che abbiano raggiunto tale percentuale, le economie risultanti andranno a favore dei dipendenti che hanno ottenuto tale punteggio.

#### **Art. 9 – Corresponsione del premio di produttività**

1. Il premio di risultato relativo alla produttività è corrisposto con liquidazione annuale, previo accertamento del raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di valutazione e sulla base della valutazione effettuata dai diversi responsabili di servizio titolari di Posizione Organizzativa;

2. La valutazione è comunicata secondo le procedure di conciliazione di cui all'art. 32 del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi e performance adottato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 39 del 28.02.2013;

3 Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati

4. La valutazione oltre a dar luogo alla corresponsione del premio di produttività costituisce formale riconoscimento , dal punto di vista giuridico professionale ,della prestazione resa. Sarà considerata titolo valido ai fini della progressione della carriera.

### CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

#### **Art. 10 - Criteri generali**

1.L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo



*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs.150/2009.

2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno due anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.

3. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.

4. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.

5. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.

6. 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 economiche orizzontali neppure 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. 11 – 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, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. 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 Area mediante comunicazione scritta da inviare al Servizio finanziario entro il 28 di febbraio.

8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

**Art. 12 - Indennità di rischio**

*[Handwritten signatures]*

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) in € 30,00. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.

2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- a) Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi ecc.;
- b) Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore complessi e a conduzione altamente rischiosa;
- c) Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzatura e strumenti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti;
- d) Esposizioni a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura;
- e) Esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
- f) Esposizione a rischi di lesione, traumi, malattie ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti compresa la movimentazione manuale di carichi;

così come individuato nel documento di valutazione rischi dell'Ente.

3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma trimestralmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente controllati entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

### **Art. 13 - Indennità maneggio valori**

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

- € 0,52 al giorno per chi maneggia da un minimo di € 516,00 fino a € 7.746,85 annue risultanti da accertamento contabile;
- € 1,04 al giorno per chi maneggia da un minimo di € 7.746,85 fino a € 25.822,84 annue risultanti da accertamento contabile;
- € 1,55 al giorno per chi maneggia oltre € 25.822,84 annue risultanti da accertamento contabile;

2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma precedente pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.

3. L'erogazione dell'indennità del maneggio valori avviene annualmente.

### **Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I ccnl 1.04.1999)**

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,00 annui lordi):

- a) 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 con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità.

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, e 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 specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del ccnl 9.05.2006)**

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 attribuite dai competenti Responsabili di Area in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. I livelli di complessità e responsabilità, connessi all'assegnazione dell'indennità vengono determinati dal Comitato di Direzione. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.

2. A titolo di esempio, le fattispecie alle quali i responsabili di Area dovranno fare riferimento sono le seguenti:

a) particolari complessità della struttura in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni di front office in relazione alla consistenza quantitativa dell'utenza. E' richiesto un numero minimo di 3 dipendenti assegnati all'ufficio (compreso l'incaricato);

b) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto;

c) funzioni di coordinamento di un significativo numero di risorse assegnato con atto gestionale motivato;

d) concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile di Area, che implica conoscenze di tipo altamente specialistico;

e) gestione di rapporti e relazioni complesse con interlocutori interni ed esterni, di natura comunicativa, informativa;

f) coordinamento squadre operai.

3. L'importo dell'indennità è quantificata a consuntivo, sulla base dell'incarico scritto conferito, nell'ambito della verifica annuale prevista dall'art. 2 comma 3 delle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare la produttività, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo.

4. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni sopra indicate.

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

#### **Art. 16 – Indennità di reperibilità**

1. Se istituito il servizio, il personale coinvolto ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. L'erogazione dell'indennità avviene trimestralmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Area.

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

#### **Art. 17 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'Ente.

## TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

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

#### **Art. 18 – Personale comandato o distaccato**

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n.13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche 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.

#### **Art. 19 – Personale in gestione associata**

Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

## TITOLO IV – LE RELAZIONI SINDACALI – PARI OPPORTUNITA' – AZIONI POSITIVE

#### **Art. 20 – Relazioni sindacali**

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dai vigenti C.C.N.L. e dal presente contratto collettivo decentrato.

2. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dal D. Lgs. 165/2001 e dai C.C.N.L. nel rispetto di quanto espressamente introdotto con il D. Lgs. 150/2009 e il D. Lgs. 141/2011.

3. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo, le parti convengono su quanto segue:

a) contrattazione: vengono assicurati gli spazi di contrattazione su tutte le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa ai sensi delle normative vigenti;

b) convocazione delle delegazioni: le parti si impegnano a garantire la disponibilità per la convocazione delle delegazioni entro 7 giorni ogni qual volta una di esse ne faccia richiesta.

Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; in ogni caso date e modalità degli incontri dovranno essere preventivamente concordate tra i soggetti componenti le delegazioni trattanti;

c) ordine del giorno: per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere comunicate ai soggetti interessati;

d) verbali: di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Lo stesso verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante; a tale scopo l'Ente individuerà apposito soggetto verbalizzante;

e) argomenti rinviati: qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo;

f) esecuzione degli accordi: la pubblicazione sul sito internet comunale dell'accordo, dà avvio alla concreta attuazione di quanto convenuto fra le parti;

g) informazione: l'Ente garantisce a tutti i dipendenti l'uso di adeguati strumenti informatici per la consultazione degli accordi sottoscritti;

h) raccolta degli accordi: presso la struttura competente alla gestione delle relazioni sindacali è conservata una raccolta degli accordi sindacali e dei verbali, ai quali hanno accesso il personale dipendente e le organizzazioni sindacali.

#### **Art. 21 – Comitato Unico di Garanzia**

1. Le parti si impegnano a istituire il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni (C.U.G.), che unifica le competenze del Comitato per le Pari Opportunità e del Comitato per le Pari Opportunità e del Comitato paritetico per il fenomeno del mobbing.

2. L'Ente dovrà garantire strumenti idonei al funzionamento del comitato e valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo il lavoro svolto dal comitato.

3. La gestione dei rapporti di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio, terrà conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le



responsabilità familiari e quelle professionali, con particolare attenzione alla flessibilità degli orari per i lavoratori con cariche familiari, con figli minori e in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.

4. Le proposte formulate dal C.U.G., saranno oggetto di valutazione in sede di approvazione del piano Triennale delle Azioni Positive.

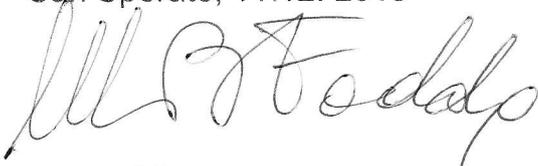
**Art. 22 – Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro**

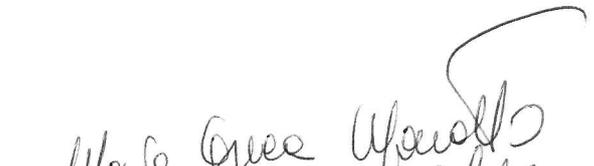
1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono previsti dall'art. 9 del C.C.N.L. 01.04.1999. Essi esercitano i diritti e le prerogative previsti dal comma 2 del citato art. 9 nonché quelli derivanti dal presente accordo.

2. Le ore di permesso sindacale per l'effettuazione delle assemblee e per le agibilità dei rappresentanti sindacali verranno quantificate annualmente in base a quanto previsto dal relativo C.C.N.L.

3. La gestione di tale monte ore è affidata alle OO.SS. ed alla RSU (secondo quanto previsto dall'accordo collettivo quadro per la costituzione delle RSU e dal contratto collettivo nazionale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali) che comunicheranno formalmente ogni utilizzo di permessi sindacali all'ufficio personale.

San Sperate, 11.12. 2013

  
M. S. Fodda  
A. S. Adun  
M. S. Guare

  
M. S. Guare  
M. S. Guare  
M. S. Guare  
M. S. Guare  
M. S. Guare