

COMUNE DI SANT' ANDREA FRIUS

Provincia di Cagliari

Via E. Fermi n. 6 – 09040 Sant' Andrea Frius

Tel. 0709803191 – Fax 070/9803537

Il, 20.03.2017

internet

All' ARAN
Via del Corso n. 476
ROMA

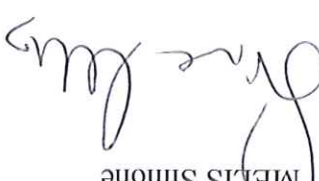
OGGETTO: Invio C. D. I. A. del Comune di Sant' Andrea Frius – Economico Anno 2016-
Accordo definitivo del 20.03.2017 più allegati, e C.D.I.A. del Comune di Sant' Andrea Frius
Normativo Anni 2016-2018 accordo definitivo del 20.03.2017-

Con la presente si invia:

- Contratto decentrato integrativo aziendale normativo Anni 2016-2018, accordo definitivo sottoscritto il 20.03.2017;
- Verbale di Contrattazione decentrata - Accordo definitivo – Anno 2016 - sottoscritto il 20.03.2017;
- Parere dell' Organo di revisione sull' ipotesi di riparto del Fondo delle risorse decentrate – Anno 2016- Prot. 434 del 25.01.2017;
- Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria sottoscritta il 01.12.2016 -

NOME dell' Amministrazione: Comune di Sant' Andrea Frius (CA);
COMPARTO di appartenenza: Comparto Regioni ed Autonomie Locali;
PERIODO di vigenza contrattuale: Anno – 2016- Parte economica; Triennio 2016-2018 parte normativa.
NOME, recapito telefonico e indirizzo di posta elettronica del referente interno dell' Ente: Sig. MELIS Simone, Tel. 070/9803191
protocollo@pec.comune.santandreafrilus.ca.it

Distinti saluti,

Il SINDACO
MELIS Simone



PRR/URTO
PROR. 434
25-01-2017

PRR/URTO

Comune di Sant'Andrea Frius
Provincia di Cagliari

**PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULL'IPOTESI DI RIPARTO DEL FONDO
RISORSE DECENTRATE ANNO 2016**

L'anno 2017, il giorno 25 gennaio il revisore dei Conti Dott. Agostino Orrù, nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 11/04/2015;

Premesso

- che l'articolo 40, comma 3-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa debbano rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- che l'articolo 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 prevede che il collegio dei revisori effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio;

Visto il Contratto Collettivo Integrativo 2016-2018, approvato con verbale di contrattazione decentrata del 01/12/2016;

Vista la determina del Responsabile del Settore Amministrativo n. 49 del 09/05/2016 relativa alla costituzione del Fondo per le risorse volte all'incentivazione delle risorse umane annualità 2016;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 22/04/2016 di autorizzazione all'inserimento degli importi di parte variabile del Fondo 2016 e di indirizzi alla delegazione di parte pubblica;

Vista la relazione illustrativa e tecnico finanziaria redatta ai sensi di quanto previsto dall'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001;

Vista l'ipotesi di riparto delle risorse relative al Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2016, approvata con verbale di contrattazione decentrata del 01/12/2016;

ACCERTATO

Che sono rispettati i vincoli di bilancio in merito all'ammontare delle risorse stanziate; Che sono rispettati i vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale;

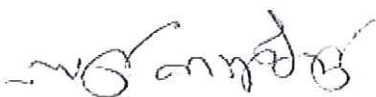
Che la destinazione del Fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova copertura negli appositi capitoli del bilancio di previsione 2016;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Sull'ipotesi di riparto del fondo risorse decentrate per l'anno 2016, approvata con verbale di contrattazione decentrata del 01/12/2016.

Sant'Andrea Frius, 25 gennaio 2017

IL REVISORE DEI CONTI
Dott. Agostino Orrù



**COMUNE DI SANT'ANDREA FRIUS
PROVINCIA DI CAGLIARI**

Verbale di Contrattazione Decentrata
del 20.03.2017

INTESA

Il giorno **20.03.2017** alle ore 10.00' si sono riunite:

☐ Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo	
1. Presidente	Dr. Francesco Gentile	☒
		Presente

☐ Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo	
CGIL		
UIL		
CISL	PAOLA SARIGU	☒
		Presente

☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome	
Claudia	Deiana	☒
		Presente

☐ (di seguito denominate "le parti")

Le parti si sono riunite per discutere sul seguente ordine del giorno:

1. Contratto decentrato integrativo, parte normativa - Triennio 2016-2018
2. Contratto decentrato integrativo, parte economica - Anno 2016
3. Regolamento erogazione Fondo incentivante - D.Lgs. n. 50/2016

PREMESSO CHE:

- Con delibera di Giunta Comunale n° 92 del 27.10.2010 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata a livello di Ente (art. 10 CCNL EE. LL. 1998/2001);
- Con Delibera di Giunta n. 30 del 22.04.2016 è stato autorizzato l'incremento della parte variabile del fondo Anno 2016;

[Handwritten signatures and initials]

- Con Determinazione del Settore Amministrativo n. 49 del 09.05.2016 è stato costituito il Fondo per le risorse volte all'incentivazione delle risorse umane annualità 2016;

■ Le Parti decidono:

- Di procedere alla ripartizione delle risorse variabili relativa all' annualità 2016, in applicazione del nuovo Contratto decentrato normativo 2016-2018 vigente nell' Ente;

RISCHIO - CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. d)

Art. 9

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.

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

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*;

a) Con catrame – bitume - oli e loro derivati;

b) Con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;

c) Con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere;

d) Ad attività con impiego di macchine complesse;

e) Ad attività di manutenzione delle fognature e della rete di illuminazione;

f) Lavori di necrofori fossori e necrofori estimatori;

g) Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza significativa di traffico;

h) Conduzione Cucina;

Anno 2016:		
PROFILO PROFESSIONALE	N. ADDETTI	SOMMA PREVISTA

SPECIFICHE RESPONSABILITA' - CCNL 01/04/1999 art. 17

lett. f)

Art. 12 CDIA

Per le specifiche responsabilità vengono individuate n. quattro posizioni che sono oggetto di pesatura da parte dei Responsabili di servizio. Il budget destinato alle specifiche responsabilità è pari a € 2.800,00

PARTICOLARI RESPONSABILITA' - CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. i) integrato da art. 36 CCNL 22.1.2004

Art. 13 CDIA

Rientrano nella fattispecie prevista dall'art. 17 lett. i) CCNL 1.4.1999 le attività garantite e prestate nell'annualità 2016 dalle seguenti figure:

TIPOLOGIA DI RESPONSABILITÀ	N. DIPENDENTI INTERESSATI	SOMMA PREVISTA
Servizi Demografici	1	€ 300,00
TOTALE ANNUALE	1	€ 300,00

REPERIBILITA' - CCNL 14.09.2000, art. 12 Art. 15 CDIA

Per l'anno 2016 vengono destinate al servizio a chiamata per lo Stato Civile € 1022,67, in base ai turni effettivamente prestati nell'anno.
Viene riconosciuta la "Pronta Disponibilità" per il settore manutentivo pari ad € 1022,67.

PRODUTTIVITA' CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. f

La quota destinata a finanziare la produttività è quella residua dall'applicazione delle indennità previste dal presente accordo per ciascun anno, nonché qualsiasi economia che si dovesse creare in seguito alla ripartizione delle risorse. La produttività si dovrà distribuire in base alla valutazione sul raggiungimento dei risultati degli obiettivi di performance individuati e assegnati nel rispetto del Sistema di Valutazione vigente nell'Ente.

Si allega il riepilogo dell'utilizzo Fondo Anno 2016:

COMUNE DI SANT'ANDREA FRIUS
PIANO UTILIZZO FONDO 2016

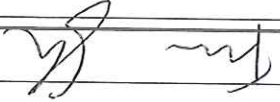
TOTALE FONDO STABILE	€	33.667,40
TOTALE FONDO VARIABILE	€	10.018,22
RESIDUI ANNI PRECEDENTI e RISPARMI DI GESTIONE		
- DECURTAZIONI (DA SOTTRARRE)		1.144,86

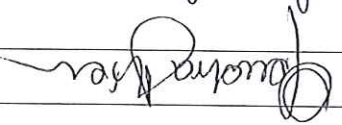
TOTALE FONDO ANNO	42.450,76
da cui sottrarre:	
TOTALE UTILIZZO DI PARTE STABILE (Progressioni, Ind. Comparto, Pers. in distacco UNIONE C. Gerrei € 827,47 e altro.	25.162,61
FONDO DISPONIBILE ALLA CONTRATTAZIONE	€ 17.378,15
UTILIZZO DI PARTE VARIABILE DA SOTTRARRE:	
Rischio	€ 330,00
Disagio	
Maneggio Valori	
Specifiche Responsabilità (art. 17 lett. f) CCNL 1.4.1999	€ 1.800,00
Particolari Responsabilità (art. 17 lett. i) CCNL 1.4.1999	€ 300,00
Pronta disponibilità	€ 1.045,34
Let. k (Progettazione, istat)	€ 1428,34
Produttività	€ 6.174,47
ECONOMIE	€ 0,00

Le Parti, infine, approvano il Regolamento per l'erogazione del Fondo incentivante - D.lgs 50/2016.

SOTTOSCRIZIONE:

Sant'Andrea Frius, 20.03.2017

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
Presidente		
Dr. Francesco Gentile		

Parte sindacale	Cognome e Nome	Firma
RSU	CLAUDIA DELIANA	
CISL	PAOLA SARIGU	
UIL		
CGIL		

**CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO AZIENDALE DEL
COMUNE DI SANT'ANDREA FRIUS**

ANNI 2016 – 2018 NORMATIVO

INTESA

Del 20.03.2017

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

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

COMUNE DI SANT'ANDREA FRIUS
(Provincia di Cagliari)

Il giorno 20 MARZO 2017, alle ore 10.00' presso la sala Giunta del Comune, si sono riunite:

☐ Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo	Presente
1. Presidente	Dott. Francesco Gentile	X

☐ Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo	Presente
CGIL		
CISL	PAOLA SARIGU	X
UIL		

☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome	Presente
Claudia	Deiana	X

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dal CCNL vigente, dal D. Lgs n. 165/2001 e successive modificazioni, dal D. Lgs. n. 150/2009 e dal D. Lgs. n. 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 attingono 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/CNEL 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. 3111/2004¹) 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 disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale, è da ritenersi valida per l'intero triennio 2016/2018.**

- 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

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, c/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.**

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

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

- 3) 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:

¹ Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia, Deliberazione n. 23/2009/PAAR del 5.2.2009.

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

Art. 5 - Presenza di soggetti Politici alle fasi di contrattazione

1) La contrattazione decentrata ha come presupposto un atto di indirizzo dell'organo di governo sulle priorità e linee da seguire da parte della Delegazione Trattante di Parte pubblica in analogia ai contratti collettivi nazionali.

2) A tal proposito, nella contrattazione decentrata, previa conferma di volta in volta, e sentite le OO.SS, è consentita la presenza di Amministratori in qualità di uditori interessati.

[Firma illeggibile]

TITOLO I

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 6 - 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 come da Contratto Collettivo Nazionale.

- 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 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 n.66/2003 e successive modificazioni.

Art. 7 - Banca delle ore

- 1) Nel Comune di Sant'Andrea Frius si può istituire la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
- 2) Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. 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 aziendaliamente.

- 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 00.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuare 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. 8 - 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 nel principio di differenziazione degli incentivi;
- b) che la ripartizione delle risorse finanziarie rispetti il principio della correttezza 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. 9 - 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 D.Lgs n.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


 F. J.
 Q

d) Con esclusioni 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 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 22.01.2004, di € 30,00 mensili, per i giorni di effettiva prestazione lavorativa.

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), non è cumulabile con quest'ultima se percepita allo stesso titolo e potrà essere erogata solo per i giorni di effettiva prestazione lavorativa.

Art.11 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'anno², secondo i seguenti parametri:

² non è da considerare valore il bancomat

Valori trattati Importi mensili	Indennità €/giorno
Fino a € 1000,00	-
da € 1000,01 a € 2.000,00	0,55
Da € 2.000,01 a 10.000,00	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.

Art. 12 - 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 dichiarazioni 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 del Dirigente/Posizione Organizzativa, sentito il Segretario/Direttore Generale, mediante Decreto 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 dei Dirigenti/P.O., finalizzata alla individuazione nominale

[Firma illeggibile]
[Firma illeggibile]
[Firma illeggibile]

degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il Dirigente/ 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 Euro 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:
determinazione del budget;
- ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima ATTRIBUIBILE;

- 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. 13 - 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 informatici³;

• 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 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. 14 - Turno

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

Art. 15 - 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. 16 — 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:

³ Si considera "archivista informatico" il personale che, munito di una password individuale di accesso al sistema informatico preventivamente autorizzata, gestisce un archivio centralizzato dell'Amministrazione, intendendo per gestione l'attività di inserimento/ modifica/ cancellazione dati, escludendo, in tal senso, la sola attività di visualizzazione dei dati contenuti nell'archivio. Tali archivisti informatici devono risultare censiti nel Documento Programmatico della Sicurezza, richiesto dalla vigente normativa sulla privacy.

[Handwritten signatures]

- 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. 17 - 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;

[Firma]

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 de e 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) L'accesso al premio, in base all'esito della valutazione (sia di performance individuale che organizzativa) viene determinato in maniera proporzionale al punteggio di valutazione raggiunto. Il punteggio minimo per consentire l'accesso al premio è pari al 60%.

5) 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 22.12.04, personalmente dal valutatore al valutato previo confronto sui contenuti della stessa. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta valutazione da parte del Responsabile. Entro 10 giorni dalla data di ricezione, il dipendente ha facoltà di presentare ricorso in forma scritta al Nucleo di Valutazione 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 mesi continuativi, hanno diritto di partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corrispondenza 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

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. 18 - 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. 19 - 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.

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. Il trattamento accessorio sarà migliorato del 10% (dal 10 al 30%) del trattamento medio per categoria.

Art. 20 - Incentivi per il personale parzialmente utilizzato per servizi in convenzione e da Enti tra loro 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. 21 - 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 e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Handwritten signatures and initials:
Fm
H
L

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.

4) 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 degli anni soggetti al vincolo, 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 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 31 dicembre 2014.

TITOLO IV

PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 22 - 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.
- 2) 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.
- 3) 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 operative ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.
- 4) Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 23 - Telelavoro

- 1) Il Comune, previa informazione ed esperte 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.

Art. 24 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

- 1) Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 04.11.2010.
- 2) Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
- 3) Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/i le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente). I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.
- 4) A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito indicati:

Compiti propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;

- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;

- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consiglieria di parità del territorio di riferimento;

- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;

- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing – nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Compiti Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;

- piani di formazione del personale;

- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;

- criteri di valutazione del personale;

- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Compiti di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;

- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;

- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing;

- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

5) L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

6) I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico: per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

TITOLO V

MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 25- Monitoraggio e verifiche

- 1) Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CDIA si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 26 - Norme finali

- 1) Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali.
- 2) Copia del presente CDIA verrà distribuito a ciascun dipendente.

DICHIARAZIONI FINALI

Dichiarazione congiunta n° 1: Le parti assumono l'impegno congiunto di effettuare una simulazione applicativa del presente contratto e, qualora dall'applicazione delle nuove norme contrattuali derivino discriminazioni evidenti fra il personale dell'ente, le parti si impegnano a ritornare in delegazione trattante per apportare tutti i necessari correttivi.



SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: Sant'Andrea Frius

Data: 20.03.2017

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
Presidente	Dr. Francesco Gentile	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		FIRMA
SIGLA	NOME E COGNOME	
C.G.LL. — FP		
C.I.S.L. - FP	PAOLA SARIGU	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
CLAUDIA DEIANA	