COMUNE di PUTIFIGARI

Provincia di Sassari

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'.

TRIENNIO 2013-2015

L'anno 2014, il giorno 5 del mese di dicembre in Putifigari, nella Casa comunale viene sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2013-2015;
Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 13.03.2013, esecutiva, inerente gli indirizzi alla delegazione trattante di Parte pubblica;
Vista la Deliberazione di Giunta Comunale del 3.12.2014, esecutiva, inerente gli indirizzi alla delegazione trattante di Parte pubblica per il CCDI parte economica anno 2013.

La delegazione trattante, regolarmente costituita, conviene quanto appresso:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
1. 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:
-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;
-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;
-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.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;
-il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
-Sistema di Valutazione del personale, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.54 del 12/06/2012;
-CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.
2. Le parti danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente.

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.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2013.
3. Le parti si incontrano annualmente per determinare i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente contratto, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'amministrazione.
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 – 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 30 giorni dalla richiesta.
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.

Art. 4 - Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Servizio riguardanti materie oggetto di contrattazione saranno indicati i pareri delle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 e 8 del CCNL. 01/04/1999 – art. 6 CCNL 22/01/2004.

Art. 5 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione da tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81\2008 e ss.mm.ii. , oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico del Lavoro (Medico Competente) verranno 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 e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio e rischio.
3. L'Amministrazione si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e informare il Rappresentante per la Sicurezza come indicato dal D.Lgs. 81\2008 e ss.mm.ii., e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 6 Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. Nell'ambito dell'organizzazione degli Uffici e dei Servizi ai sensi dell'art. 50, comma 2, del D. Lgs. 267\2000 l'orario di lavoro è disciplinato con provvedimento sindacale, previa concertazione con i rappresentanti sindacali.
2. L'orario di lavoro è stabilito in funzione dell'efficienza dei servizi e del soddisfacimento dei bisogni degli utenti.
3. Per le finalità di cui al comma precedente, l'orario è determinato sulla base dei seguenti criteri:
   - ottimazione delle risorse umane;
   - miglioramento della qualità delle prestazioni;
   - ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
   - rispetto dei carichi di lavoro.

Art. 7 - Formazione ed aggiornamento

1. L'Ente, anche avvalendosi della collaborazione con l'Unione dei Comuni, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia.

Art. 8 - Costituzione del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004 e suddivisione risorse art. 17 CCNL dell'01.04.1999

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS..
2. Tale fondo è composto da una parte definita "**risorse certe, stabili e continue**" (art. 31 comma 2 CCNL 22.012004) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "**risorse eventuali e variabili**" (art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.
3. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del CCNL 22.01.2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

- costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33);
- identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1999 (rischio, disagio, maneggio valori etc.);
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno , indennità per particolari figure professionali. etc.);
- prevedere le risorse necessarie per compensare l' eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3 del C.C.N.L. 31.03.1999;
- compensare le specifiche responsabilità affidate al personale di categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del C.C.N.L. 31.03.1999;
- di mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione e al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004).

4. La quota di risorse "eventuali e variabili" sarà quantificata annualmente dall'Amministrazione Comunale. L'Amministrazione si impegna, la dove sussistano i presupposti previsti dall'art. 15, comma 5 del CCNL del 1/04/1999 a reperire le somme necessarie all'incremento delle risorse decentrate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE
CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 9 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza 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 stanziate 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, da comunicare alle OO.SS. entro 30 giorni dall'approvazione;
b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato all' entitàdei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, 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 finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio.

Art. 10 – Strumenti di premialità
1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "performance"), istituto 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), istituto per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
d) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V).

Vengono privilegiati sistemi incentivanti la performance organizzativa a scapito della misurazione dei comportamenti individuali, ad eccezione del personale dirigente per il quale continua a prevalere il collegamento tra i premi retributivi ed i risultati individuali conseguiti.

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

Art. 11 – 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. 8, 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;
e) in base ai principi dell'art. 18 del D.L.s 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 sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dal Nucleo di valutazione;
f)viene garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale".
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, 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 comportamento professionale;
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
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 15 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 soppresse;
- permessi per nascita di figli e lutto;
- permessi della Legge 104;
- permessi per donazione di sangue;
- permessi sindacali;
- congedo per maternità (obbligatoria)
- infortunio fino a 30 giorni

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 12 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno tre 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.

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

Art. 13 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità 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 Servizio.
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. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. 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 Servizio, salvo diversa disposizione prevista negli articoli successivi.
7. 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. 14 –Indennità di turno

1. L'indennità di turno di cui all'art. 17, comma 2, lettera d) del C.C.N.L. del 01/04/1999 competono alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del CCNL 14/09/2000.

Art. 15 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00.
2. All'interno dell'Ente si individuano le seguenti prestazioni di lavoro cui si riconosce l'indennità di rischio:

- Prestazioni di lavoro che comportino in modo diretto e continuo l'esercizio di trasporto, con veicoli vari con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali ed alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie ed in genere a contatto diretto con materiali altamente insalubri dal punto di vista igienico – sanitario;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizioni diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di boschive di taglio o esbosco, manutenzione verde pubblico e dall'impiego di antiparassitari;

- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da opere di manutenzione di immobili comunali.

3. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
4. 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. (assenze per malattia)

Art. 16 – Indennità di disagio

1. *Indennità per attività in situazione di disagio.* L'indennità è corrisposta al personale che presti la propria attività in ambienti che comportino esposizione continuativa a situazioni di disagio.
2. *Indennità di disagio per articolazione flessibile dell'orario di lavoro*. L'indennità è corrisposta al personale che sia chiamato a modifiche dello schema orario di lavoro, svolte di norma in orari non coincidenti con gli ordinari orari di servizio e sarà erogate previa acquisizione della documentazione fornita da parte del responsabile di servizio. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere in caso di inderogabile ed effettiva necessità.
4. Viene riconosciuta altresì l'indennità di disagio qualora venga richiesto l'intervento del personale dipendente al fine di assicurare lo svolgimento di manifestazioni, eventi, cerimonie o adempimenti di carattere istituzionale purché il dipendente sia richiamato in servizio al di fuori del proprio orario.
5. L'importo dell'indennità è cosi determinato: € 30,00.
6.La chiamata deve essere effettuata dal Responsabile di riferimento e/o trattandosi di evento eccezione non prevedibile dal Sindaco.

Art. 17 – Indennità maneggio valori

1. La disciplina di tale istituto viene rinviato a successivo eventuale accordo qualora ne vengano ravvisate le condizioni per l'applicazione dell'indennità.

Art. 18 – 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) può competere al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
b) può compensare 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) può compensare 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.
3. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente. 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).

Art. 19 – 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 Servizio 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.
2. L'importo massimo dell'indennità viene definito in sede di contrattazione annuale e per la determinazione della stessa si terrà conto dei seguenti fattispecie applicative:
- concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile di Servizio, che implica conoscenze di tipo altamente specialistico, cui è generalmente correlato il possesso del diploma di laurea;
- responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto;

• responsabilità istruttorie relative a procedimenti complessi e gestione di rapporti e relazioni con interlocutori interni ed esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto (Responsabile Segreteria - Affari Generali, Responsabile Servizi Anagrafe - Stato Civile - Elettorale).
3. Le indennità di cui al presente 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)

Art. 20 – Indennità di reperibilità
1. La disciplina di tale istituto viene rinviato a successivo eventuale accordo qualora ne vengano ravvisate le condizioni per l'applicazione dell'indennità.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 21 – 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

22 – Personale in gestione associata
1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato.

Art. 23 – Piani di razionalizzazione
1. Entro il 31 marzo il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche) ai sensi dell'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98 del 06/07/2011.
2. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.
3. Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa. Di tale economia il 50% sarà destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs 150/2009 in particolare al personale direttamente coinvolto.
4. I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.
5. I risparmi sono certificati dall'organo di controllo.

Per quanto non previsto nel presente accordo, si rimanda integralmente ai vigenti CCNL.

Il presente accordo del contratto decentrato viene sottoscritto dalle parti come appresso:

Il Presidente delegazione di parte pubblica

Dr.ssa Marta Bacciu_____

I Membri:

Dr.ssa Mariangela Trivero_____

I R.S.U.

Sig. Giovanni Usai _____

Per i Sindacati rappresentati

Cisl _____

Cgil _____