

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
2015-2017**

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Premessa.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito denominato **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.

Art. 2 – Quadro normativo e contrattuale.

1. Sono di seguito indicati i principali riferimenti normativi e i contratti collettivi nazionali di lavoro disciplinanti svariate materie attinenti il pubblico impiego, le cui disposizioni si coordinano e completano quelle del presente CCDI:
 - 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. 31-05-2010, n°78 convertito nella Legge 30-07-2010, n°122 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta D. Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta comunale n°124 del 28/12/2010;
 - Il Sistema per la misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance organizzativa e individuale, adottato con deliberazione della Giunta comunale n° 42 del 23/05/2012;
 - Il CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009;
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D. Lgs. 150/2009 e dal successivo “correttivo” D. Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D. Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D. Lgs. 141/2011).

Art. 3 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza e disciplina transitoria del CCDI.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Girasole e disciplina le materie demandate alla contrattazione decentrata integrativa.
2. Sono destinatari delle norme contenute nel presente Contratto Decentrato Integrativo tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, sia a tempo pieno sia a tempo parziale. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle eventualmente previste nel presente contratto.
3. Gli effetti del presente contratto hanno valenza per l'anno 2015, con decorrenza dal giorno della stipulazione, salvo diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
4. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e dei principi generali che sovrintendo 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.
5. 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. 4 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale, ai sensi dell'art. 10, comma 2 del CCNL del 01.04.1999 venga firmato:

- a) Per la parte sindacale dalla RSU dell'Ente e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
- b) Dal Presidente e dagli altri membri della Delegazione di Parte Pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta Comunale e previa acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.01.2004 e dalla normativa vigente.

Nel caso in cui l'RSU dell'Ente non sia stata ancora costituita, si sia dimessa o risulti assente, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentati delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentati delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 5 - 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 4 del precedente articolo 3, 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.

Art. 6 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati e delle clausole controverse.

1. Le parti danno atto che: “Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del Codice Civile”.
2. 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.
3. 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.
4. 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, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 7 – Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Ai sensi della normativa vigente, ed in particolare in applicazione dell'art. 40, comma 1 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., “La contrattazione decentrata determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali”.
2. Secondo quanto premesso, sono oggetto di contrattazione, fatte salve le eventuali modifiche al sistema delle relazioni sindacali che si intenderanno qui automaticamente recepite, le seguenti materie:
 - Criteri di destinazione delle risorse decentrate;
 - Criteri, fattispecie, valori e procedimento per le indennità;
 - Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali;

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Capo I – Risorse e Premialità

Art. 8 – 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. Sino al 31 dicembre 2015 la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
3. 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.
4. 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 nuovi servizi, 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;
 - 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, anche intermedia, 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 dopo attente 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 e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 9 – Strumenti di premialità.

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, l'Amministrazione ha individuato i seguenti possibili 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 misurazione e valutazione della performance 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 meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010);
 - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999;
 - d) il premio di efficienza di cui all'art. 27 del D. Lgs. 150/2009 secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto nel successivo Capo VI;

Capo II – Criteri Generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 10 – Criteri Generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "Fondo Risorse Decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 9, 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) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in fasce di merito, *"deve essere 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 uniformati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle

- valutazioni e dei premi;
- b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - 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) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione dei risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - e) la performance 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 posto in essere dal dipendente;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Capo III – Progressione Economica Orizzontale

Art. 11 – Criteri Generali per la disciplina delle progressioni economiche della carriera.

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009.
2. I Dirigenti/Responsabili in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999.
3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL 31.03.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione;

- b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria. Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- c) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima non inferiore all'80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio;
- d) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- e) le progressioni hanno decorrenza dal giorno di pubblicazione dell'avviso di selezione. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5 del CCNL del 01.04.1999 al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale;
- f) sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente.

Capo IV – Fattispecie, Criteri, Valori e Procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a Prestazioni Disagiate ed a Specifiche/Particolari Responsabilità

Art. 12 – 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.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile.
5. 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.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è verificato e riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 13 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - € 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 12 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 12) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Funzionario titolare di P.O.
4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente, salvo l'eventuale conguaglio annuale sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze a consuntivo.

Art. 14 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce che tale indennità venga fissata in € 1,54 al giorno per la figura dell'Economo Comunale e di € 0,77 per gli altri agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.
3. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.

Art. 15 – Indennità per ulteriori particolari responsabilità:

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,00 annui lordi):
 - 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); non compete ai Funzionari titolari di P.O. che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
 3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 1. € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa
 2. € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale
 3. € 300,00 agli Ufficiali Elettorali
 4. € 300,00 al Responsabile dei Tributi
 4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario titolare di P.O. definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.
 5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.
 6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili fra loro, nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
 7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, di norma, in un'unica soluzione, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione. 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. 16 – Indennità per specifiche responsabilità

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 individuate dal competente Funzionario titolare di P.O., con atto scritto, 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. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
4. L'importo dell'indennità, che varia fino ad un massimo di € 2.500,00, ai sensi dell'art. 7 CCNL del 9.05.2006, è determinato dal competente Funzionario titolare di P.O. sulla base delle

specifiche responsabilità assegnate.

5. Le fattispecie alle quali i Responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasica;
 - b) concorso alla formazione delle decisioni del Responsabile;
 - c) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
6. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Responsabile secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:
 - importo massimo fissato dal CCD di categoria, quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui ai punti a,b,c);
 - Importo pari a 2/3 quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) due delle condizioni di cui ai punti a,b,c);
 - Importo pari 1/3 quando ricorra una delle condizioni di cui ai punti a,b,c);
7. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni), e sono liquidate mensilmente.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 17 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 17.1 – Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 *“le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997”*, si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile titolare di P.O. del Settore competente.
3. La eventuale liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 17.2 – Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 *“le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale”*, si riferiscono a:
 - incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006);
 - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, ad esempio prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall'attività legale;
 - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. 446/1997);

- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile titolare di P.O. del Settore competente.
 3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 17.3 – Compensi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D. Lgs. 141/2011, tali incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite o che verranno stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile titolari P.O. del Settore competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione.

CAPO VI – PREMIO DI EFFICIENZA

Art. 18 - Disciplina del premio di efficienza

Il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura di due terzi, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.

1. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Responsabile (TPO) e/o la Conferenza dei Responsabili - a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale – propone all'Amministrazione (Giunta Comunale) la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:
 - a) l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio
 - b) la quantificazione dell'entità del risparmio previsto
 - c) la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3)
 - d) i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale

La parte residua del risparmio (1/3) è destinato ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.

3. Il Responsabile (TPO) valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità.
4. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Responsabile (TPO) ed è validato dal Nucleo di Valutazione.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 19 – Salario accessorio del personale a tempo determinato.

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 9, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 20 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 9 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 21 – Telelavoro (lavoro a distanza)

1. Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si stabilisce quanto segue:
 - a) gli oneri d'esercizio per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Ente;
 - b) nel caso di telelavoro a domicilio, al lavoratore verrà erogata con cadenza annuale una somma lorda pari ad € 2,00 per ogni giornata di lavoro a distanza, a titolo di rimborso spese per consumi energetici;
 - c) si ritiene compatibile con la specialità della prestazione, nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999, la partecipazione ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 6 lettera a), nei limiti e con le modalità appositamente dettagliati nei singoli progetti sperimentali di telelavoro.

Art. 22 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 9, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 23 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità, nel rispetto delle destinazioni contrattate annualmente.
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 24 – Banca delle ore

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL 14.09.2000, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

1. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
3. Le ore accantonate sono evidenziate come causale separata sulla stampa mensile delle presenze in servizio di ciascun dipendente.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. A livello di Ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

Art. 25 – Pari opportunità

1. Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.
2. Le parti mediante un confronto costante si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.
3. L'impegno dell'Ente si esplica anche attraverso una gestione del personale e delle misure organizzative che, compatibilmente con le esigenze di servizio, tengano conto dei principi generali inerenti le pari opportunità. Verrà quindi tenuta in considerazione la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con misure concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti.

TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 26 – Altre materie demandate alla contrattazione decentrata

1. Le altre materie demandate alla contrattazione decentrata, che attengono ad istituti, al pari di alcuni di quelli disciplinati nel presente contratto, di cui non è prevista l'attivazione, quanto meno a medio termine, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro dell'Ente destinatario del presente contratto.
2. Pertanto si conviene, anche in considerazione della notevole variabilità del quadro normativo di riferimento e nelle more del rinnovo del CCNL, di rinviare la definizione dei relativi aspetti disciplinatori all'eventuale momento in cui essi dovranno concretamente essere attivati.
3. È fatta salva, per l'Amministrazione Comunale, la facoltà di finanziare annualmente solo gli istituti ritenuti necessari per la corretta articolazione e lo svolgimento dell'attività lavorativa dei dipendenti, in base alle esigenze e alle necessità stabilite dall'Amministrazione.

Art. 27 – Norma transitoria

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia, a decorrere dal 01.01.2013.
2. Le parti dei precedenti accordi decentrati, relative alle materie oggetto del presente CCDI, non compatibili con i contenuti dello stesso, sono da intendersi disapplicate con effetti dall'anno 2013, ai sensi dell'art. 65 del D. Lgs. 27.10.2009 n. 150 e dell'art. 6 del D. Lgs. 01.08.2011 n. 141.
3. Per quanto non previsto nel presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro attualmente vigenti.

LE PARTI, DATA LETTURA DEL PRESENTE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DICHIARANO CONGIUNTAMENTE DI APPROVARLO IN OGNI SUA PARTE E SOTTOSCRIVERLO IN OGNI SUA PARTE, NEL PIENO RISPETTO DI QUANTO STIPULATO.

Letto, firmato e sottoscritto

LA PARTE PUBBLICA

MURREDDA MARIA NINA

TERENZIO LIVIA MARIA

MUCELLI TIZIANA

LA RSU

ANGIOI LUIGI

LA PARTE SINDACALE

MURA ANTONIO
