

COMUNE DI PERFUGAS (SS)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE
PER IL TRIENNIO 2013 – 2015**

Handwritten signatures of officials, including:

- Signatures of the Mayor and the Mayor's office
- Signatures of the Mayor and the Mayor's office
- Signatures of the Mayor and the Mayor's office
- Signatures of the Mayor and the Mayor's office

Premesso che in data 13.03.2014. è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI del personale dipendente per il triennio 2013 – 2015 e che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 7 in data 08.04.2014, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente per il triennio 2013-2015.

In data 14.04.2014, presso il Comune di Perfugas, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente per il triennio 2013-2015.

Per la Parte Pubblica:

- Dott. Pirisi Luigi, Presidente della delegazione trattante;
- Dott. Satta Mario,;
- Rag. Piga Nicolina,;

Per la Parte Sindacale:

RSU dell'Ente:

Sig.ri:

- Casu Gianfranco;
- Angelini Alessia;
- Manunta Francesco;

Territoriali:

- F.P.S. CISL: Sig. Arca Bruno;
- F.P. CGIL: Sig. Piras Giovanni;

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – Ambito, durata, decorrenza e procedura di applicazione del contratto
- Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto
- Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati
- Art. 5 – Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

TITOLO II – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

- Art. 6 – Sistema relazioni sindacali

TITOLO III - ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

- Art. 7 – Diritto di sciopero

TITOLO IV – LE RISORSE DECENTRATE

- Art. 8 – Disciplina delle risorse decentrate
- Art. 9 – Definizione di performance individuale
- Art. 10 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

TITOLO V – TRATTAMENTI ACCESSORI

- Art. 11 – Progressione economica nella categoria
- Art. 12 – Indennità di comparto
- Art. 13 – Indennità di responsabilità
- Art. 14 – Indennità di rischio
- Art. 15 – Indennità di disagio
- Art. 16 – Indennità maneggio valori
- Art. 17 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

TITOLO VI – DISPOSIZIONE TRANSITORIA

- Art. 18 – Norma transitoria

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo 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, come qui indicate:
 - a) D. Lgs. n. 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 e 45, commi 3 e 4;
 - b) D. Lgs. n. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31;
 - c) D. Lgs. n. 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. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
 - d) D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - e) Regolamento sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 28.02.2012;
 - f) Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 114 del 30.11.2011;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie vigenti.

Art. 2 – Ambito, durata, decorrenza e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale – esclusi i dirigenti – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha efficacia dal 01.01.2013 al 31.12.2015 ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione.
3. E' fatta salva la redazione dell'accordo annuale relativo alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo,
5. Il presente contratto, pertanto, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, 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. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi 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 comportano 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; nel qual caso la richiesta di convocazione della delegazione 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 avanzata.
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. 5 – Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal revisore dei conti. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tale organismo, corredata da una relazione tecnico finanziaria e da una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte del predetto organismo, la trattativa deve essere ripresa entro 5 giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
3. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

TITOLO II – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 – Sistema relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 e dall'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.
2. Le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004 e nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.
3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:
 - a) i criteri, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 40, comma 3-bis del D. Lgs. n. 165/2001, per la destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 31 del CCNL 22.01.2001;

- b) le fattispecie e i valori per l'individuazione e la corresponsione dei compensi previsti dall'art. 45, comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999 e successive modifiche ed integrazioni;
- 4. L'ente informa periodicamente e tempestivamente, oltre quanto già previsto dal CCNL vigente, i soggetti sindacali per le seguenti materie:
 - a) atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane nonché i profili professionali;
 - b) i criteri generali relativi alle metodologie e i sistemi di incentivazione della performance individuale;
 - c) i criteri e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi di natura accessoria previsti dall'art. 45, comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999;
 - d) correlazione tra compensi professionali e retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa;
 - e) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - f) le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
 - g) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli stessi assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
 - h) le pari opportunità, per le finalità previste dalla normativa vigente;
 - i) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999;
 - j) i criteri sulle politiche dell'orario di servizio e di lavoro;
 - k) i calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
 - l) i criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
 - m) l'andamento dei processi occupazionali;
 - n) i criteri generali per la mobilità interna, anche in relazione a quanto previsto dai piani delle performance;
 - o) eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione.
- 5. Si confermano in ogni caso, per le materie di cui al comma 3 e 4, i modelli di relazioni previsti dall'art. 5, comma 2 e art. 6, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001.
- 6. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di attività di gestione delle risorse umane affidate alla competenza dei responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

TITOLO III - ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

Art. 7 - Diritto di sciopero

1. Considerato che rimane tuttora in vigore l'art. 2 della premessa al CCNL 1995, che fissa i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:
 - a) i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando, ove possibile, criteri di rotazione;
 - b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS.; il personale individuato ha il diritto di esprimere, la propria intenzione di aderire alla sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile;
 - c) durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;

d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 gg. all'Amministrazione precisando la durata dell'astensione dal lavoro;

e) in caso di revoca dello sciopero, le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

2. Le parti individuano fra i servizi pubblici sotto elencati, quelli essenziali che verranno garantiti anche in occasione di sciopero, al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati;

- a) il servizio di stato civile limitatamente alla registrazione delle nascite e delle morti;
- b) il servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- c) il servizio cimiteriale limitatamente al ricevimento delle salme;
- d) il servizio di protezione civile
- e) il servizio di polizia municipale relativamente a:
 - trattamenti sanitari obbligatori;
 - pronto intervento;

f) Servizio Personale per:

- erogazione emolumenti retributivi;
- erogazione di assegni con natura di sostentamento;
- compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge.
- Contingente di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali individuati: Servizio Stato Civile Servizio Elettorale n. 1 addetto ; Servizio polizia Amministrativa n. 1 addetto; Servizio cimiteriale n. 1 addetto; Settore Personale n. 1 addetto.

3. Per quanto non previsto dal presente contratto si fa, in ogni caso, riferimento alle norme del CCNL vigente., nonché alle disposizione legislative eventualmente prevalenti.

TITOLO IV – LE RISORSE DECENTRATE

Art. 8 – Disciplina delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art. 31 del CCNL 22.01.2004 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36 e 37 del CCNL 22.01.2001, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 01.04.1999 con i seguenti criteri:
 1. finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 33 del CCNL 22.01.2004;
 2. finanziare il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (Enti con dirigenza);
 3. finanziare il fondo per la progressione economica orizzontale;
 4. prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
 5. compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C e D attribuite con atto formale derivanti da specifiche qualifiche;
 6. compensare le diverse condizioni disagiate in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate con il presente CCDI (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori);
 7. compensare le attività svolte in particolari condizioni disagiate oltre quelle previste dal precedente punto 6) e previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004;
 8. erogare compensi incentivanti la performance individuale e 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 al conseguimento degli obiettivi.

Art. 9– Definizione di performance individuale

1. Così come previsto dall'art. 9, comma 1 del D. Lgs. n. 150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrate tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;
3. In ogni caso, l'attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico;
4. I compensi destinati ad incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione;
5. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottate dall'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009;
6. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati (art. 18 del D. Lgs. n. 150/2009).

Art. 10– Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:
 - a) rispondenza 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.
3. Alla performance individuale è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Per "quota prevalente" si ritiene coerente con la complessiva ricostruzione dell'assetto normativo una qualificazione in termini relativi ovvero quale quota "maggiore" e non necessariamente "maggioritaria" delle risorse decentrate disponibili dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali e dell'indennità di comparto. L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione delle performance, anche nel rispetto del sistema delle fasce di merito, se previste.
4. In caso di assenza delle fasce di merito, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività del servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.
5. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
6. I trattamenti accessori si distinguono in:
 - a) compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegate alla durata della prestazione lavorativa;

b) compensi incentivanti e premianti che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;

c) compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione all'attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali;

7. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art. 15, comma 2 del CCNL 01.04.1999 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente che deve valutare le effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. Gli obiettivi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione.

8. L'integrazione prevista dall'art. 15, comma 5 (di parte variabile) del CCNL 01.04.1999 è eventuale e non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi di miglioramento quali-quantitativo o la creazione di nuovi servizi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. Le condizioni per l'applicazione della disciplina riferita all'art. 15, comma 5 CCNL 01.04.1999 sono:

a) più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi ovvero un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna;

b) non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati verificabili e chiaramente percepibili dall'utenza di riferimento;

c) risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o anche attraverso giudizi espressi dall'utenza;

d) risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo avere accertato i risultati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno;

9. L'integrazione prevista dall'art. 27 del D. Lgs. n. 150/2009 (parte variabile) è eventuale e non può essere confermata e/o stabilizzata negli anni successivi; essa ha per oggetto una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinare in misura fino a 2/3, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Le risorse possono essere utilizzate, previa definizione degli obiettivi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione nell'ambito del Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione e conseguente misurazione "in itinere", solo se i risparmi sono stati documentati nella relazione delle performance e quindi validati dall'organismo di valutazione.

10. I piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche sono oggetto di informazione; indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari; in relazione ai processi di cui sopra, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50%, di cui il 50% destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 31, comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009.

11. Eventuali economie generatisi tra le risorse destinate alla performance individuale, sono utilizzate per premiare i dipendenti più meritevoli secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale.

TITOLO V – TRATTAMENTI ACCESSORI

Art. 11 – Progressione economica nella categoria

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo e 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. Sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione adottato dall'Ente cui si fa integrale rinvio.
3. Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nel limite delle risorse disponibili e sulla base di una graduatoria che tiene conto per gli aventi diritto della media delle valutazioni conseguite secondo le modalità e i criteri individuati nel sistema di misurazione e valutazione della performance individuale approvato dall'Ente (Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato con deliberazione di G.C. n. 114/2011).
4. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio la preferenza va al peso delle competenze professionali e, in caso di ulteriore parità, al peso dei comportamenti organizzativi.
5. Gli importi frutti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.
6. L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:
 - a) informazione sui criteri meritocratici nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance che il Responsabile deve utilizzare per l'espressione del giudizio finale sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti;
 - b) quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;
 - c) valutazione dei risultati, effettuate dal Responsabile, al termine del periodo annuale di riferimento;
 - d) attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nelle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio.

Art. 12– Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 33 del CCNL 22.01.2004.

Art. 13 – Indennità di responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D, cui sono attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, può essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500,00
2. L'indennità è corrisposta in misura frazionata previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolari responsabilità individuate e determinate dal responsabile del servizio.
3. L'espressione di particolare responsabilità costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguitamento degli obiettivi dell'Ente in cui i singoli soggetti operano, compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità sono: procedimenti amministrativi complessi, coordinamento, formazione, programmazione attuazione, applicazione, pianificazione, controllo, organizzazione, funzioni vicarie ;
4. Il valore individuale dell'indennità di responsabilità è determinata sulla base di una valutazione oggettiva del grado di responsabilità, tenuto conto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.
5. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità (art.25 del D.Lgs. n.150/2009);
6. Per specifiche responsabilità, in attuazione dell' art. 36, comma 2 del CCNL 22.1.2004 è attribuita una indennità annua di € 300,00 al personale inquadrato nelle categorie B, C e D al quale è stato attribuito con atto formale, l'incarico di Ufficiale di stato civile di anagrafe ed elettorale, responsabile dei tributi, archivista informatico, addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico e messi notificatori con funzioni

di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. I compensi di cui sopra non sono cumulabili tra loro.

Art. 14 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00.
2. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:
 - a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
 - b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti chimici, fisici, radianti, gassosi o se ne prevede l'utilizzo;
 - c) esposizione al rischio preciso connesso all'impiego di attrezzi e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
 - d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
 - e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;
 - f) esposizione a rischi di usura psico fisica particolarmente intensa.
3. In caso di assenza o di mancata esposizione al rischio l'indennità verrà proporzionata ai giorni di effettiva presenza;
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all' articolo 10 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale.

Art. 15 – Indennità di disagio

1. Le indennità del presente articolo intendono compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C derivanti da:
 - a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es.: orario frazionato, orario plurisettimanale, etc.);
 - b) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravosa;
 - c) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
 - d) esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
 - e) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;
2. Le situazioni di disagio sono graduate dal Responsabile secondo la seguente suddivisione:
 - a) sensibile;
 - b) intenso;
 - c) notevole;
3. La misura dell'indennità di disagio viene determinata, annualmente, in sede di stipulazione dell'accordo annuale.
4. Il disagio determinato dalla natura della prestazione lavorativa costituisce presupposto per l'erogazione della specifica indennità. Al personale che svolge attività disagiata spetta il riconoscimento dell'indennità in misura proporzionale al tempo effettivo di esposizione alle condizioni disagiate..

Art. 16 – Indennità maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori compete al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa annui non inferiore a € 5.000,00.

2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui i valori di cassa siano continuativamente maneggiati (servizio economato).
3. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è presente in servizio; pertanto, non si computano le giornate di assenza, per qualsiasi causa.
4. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) e dei valori maneggiati annualmente dall'economato si stabilisce la seguente indennità massima giornaliera di € 1,55.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all' articolo 10 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale

Art. 17– Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 si riferiscono a:
 - a) proventi da sponsorizzazioni;
 - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi per l'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
2. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, si riferiscono a:
 - a) incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D. Lgs. 163/2006);
 - b) incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D. Lgs. 163/2006);
 - c) 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;
 - d) recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p D. Lgs. 446/1997);
 - e) 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).
3. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell'Ente.

TITOLO VI – DISPOSIZIONE TRANSITORIA

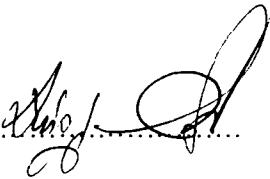
Art. 18– Norma transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art. 65 del D. Lgs. n. 150/2009, dal D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

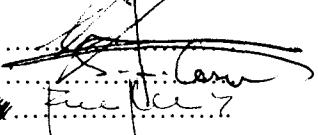
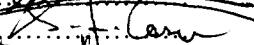
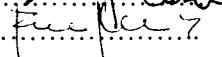
1. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n. 165/2001, alle disposizioni dal Capo I, Titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

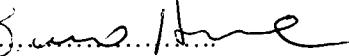
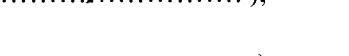
Presidente Segretario Comunale Dott.
Componente

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Per la R.S.U. dell'Ente, eletta, in data 5 e 7 marzo 2012

- Sig.....
- Sig.....
- Sig.....

I Rappresentanti delle OO.SS. Territoriali di comparto:

- F.P.S. CISL:
- CGIL F.P.);
- U.I.L. Sig.);



COMUNE DI PERFUGAS
Provincia di Sassari

Relazione illustrativa tecnico-finanziaria

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 13.03.2014 Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente per il triennio 2013-2015 (autorizzazione con deliberazione di G. C. n. 7 del 08.04.2014)
Periodo temporale di vigenza	Anni 2013-2015
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott. Pirisi Luigi – Segretario Comunale Componenti: Dott. Satta Mario e Rag. Piga Nicolina , - Responsabili di Servizio dell'Ente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">a) Materie demandate alla contrattazione decentrata nei limiti fissati dal d. Lgs. 165/2001;b) Fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17 del CCNL 31.3.1999;c) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2013
adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> <p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si, con esito positivo in data 25.03.2014</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p>

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p> <p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 150/2009. L'Ente, ai sensi dell'art. 169 del TUEL 267/2000, ha adottato con deliberazione di G.C. n. 41 del 23.07.2013 il Piano Esecutivo di Gestione con il quale ha determinato gli obiettivi di gestione ed affidato gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi .</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Si, con deliberazione di G.C. n. 8 del 08.04.2014</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 150/2009.</p>
Eventuali osservazioni	

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Titolo I – Artt. dall'1 al 5

Richiama il quadro normativo e contrattuale di riferimento, dispone la durata triennale della parte normativa e la redazione dell'accordo annuale relativo alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, l'attività di verifica, l'interpretazione autentica dei contratti, le modalità di risoluzione delle controversie e i tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

Titolo II – Art. 6

Richiama il sistema delle relazioni sindacali.

Titolo III – Art. 7

L'articolo disciplina il diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali in attuazione dell'art. 2 della premessa al CCNL 1995.

Titolo IV – Artt. dall'8 al 10

Richiama le modalità di determinazione e ripartizione delle risorse decentrate nonché la definizione di performance individuale ed i criteri per la destinazione delle risorse decentrate. Vengono identificati i principi generali in materia di indennità, sottolineando che le medesime spettano solo in presenza di prestazioni effettivamente rese e che l'identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile e che la stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

Titolo V – Artt. dall'11 al 17

Disciplina le modalità per l'attribuzione delle progressioni orizzontali all'interno delle

categorie, precisando, tuttavia, che l'applicazione di tale istituto è soggetta ai limiti di legge previsti dalla normativa vigente. L'art. 12 disciplina l'indennità di comparto; l'art. 13 tratta dell'indennità di responsabilità; l'art. 14 disciplina l'indennità di rischio; l'art. 15 ha per oggetto l'indennità di disagio; l'art. 16 tratta dell'indennità di maneggio valori; l'art. 17 disciplina i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. Per ogni istituto è richiamata la norma del CCNL che lo prevede.

Titolo VI – Art. 18

Prevede che il nuovo contratto decentrato sostituisce ogni precedente accordo e che le clausole o singole parti non riportate o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate. Il nuovo contratto è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art. 65 del D. Lgs. n. 150/2009, dal D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n. 165/2001, alle disposizioni dal Capo I, Titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

La costituzione del fondo viene determinata annualmente, nel rispetto delle fonti normative e contrattuali, dal Responsabile del Settore Economico Finanziario.

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia con decorrenza dal 01.01.2013. Il nuovo contratto è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art. 65 del D. Lgs. n. 150/2009, dal D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica la metodologia di valutazione delle performance (approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 113 del 30.11.2011) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance – Stralcio al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 114 del 30.11.2011).

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

L'accordo risulta coerente con i principi di selettività in materia di progressioni economiche orizzontali disciplinate dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009. Il CCDI non prevede per l'anno 2013 nuove progressioni economiche e comunque fino alla vigenza delle limitazioni di cui all'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con la sottoscrizione del presente contratto l'Ente intende dotarsi di un strumento che sostituisce il precedente contratto integrativo dando, così, attuazione alle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 150/2009. In particolare le risorse decentrate destinate alla premialità sono finalizzate ad incentivare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi fissati dall'amministrazione comunale.

Viene confermata, altresì, la presenza di compensi da erogare al personale che svolge particolari prestazioni per il mantenimento di servizi fondamentali per il territorio e la popolazione.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====