



# COMUNE DISARROCH

DIREZIONE DEL PERSONALE

TEL \* ..... \* ..... \* segretario@.....it

CONTRATTO

DECENTRATO  
AZIENDALE

INTEGRATIVO

Anni 2015-2017

Pre-intesa del \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / 2015

**Constatato** che ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999 sulla proposta del contratto collettivo decentrato integrativo :

- Sigla in data \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ /
- l'organo di revisione in data ..... ha certificato l'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sull'oro compatibilità con gli strumenti di programmazione ed bilancio;
- la Giunta comunale con deliberazione n 146..... del... 16/12/2015, dichiarata immediatamente, eseguibile, ha autorizzato il nuovo Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2015-2017.

Al termine dell' riunione del 28/12/2015 le parti hanno sottoscritto l'allegato

**“Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Sarroch per il triennio 2015-2017”.**

Presidente della Delegazione Trattante Datoriale: D.SSA LUCIA TEGAS

OO.SS.: CISL FP

RSU: BARBARA DESSI', ROBERTA LAI, FRANCESCO MASTINU

---

## Sommario

|  |    |
|--|----|
| Disposizioni Preliminari.....  | 5  |
| TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI .....   | 7  |
| Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale .....   | 7  |
| TITOLO II° VIGENZA E AMBITO DI APPLICAZIONE.....   | 9  |
| Art. 2 – Oggetto e verifiche dell’attuazione del contratto .....   | 9  |
| Art. 3 – Vigenza e sfera di applicazione.....  | 9  |
| TITOLO III RELAZIONI SINDACALI .....   | 11 |
| Art. 4 – Relazioni sindacali.....  | 11 |
| Art. 5 – Protocollo delle Relazioni Sindacali .....  | 11 |
| Art. 6 – Svolgimento delle Trattative .....  | 13 |
| TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO .....   | 14 |
| Art. 7 – Gestione del Rapporto di Lavoro .....   | 14 |
| Art. 8 – Interpretazione Autentica .....   | 14 |
| Art. 9 – Norme di Granzia per i Servizi Pubblici Essenziali .....  | 14 |
| TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....  | 15 |
| Capo I - Forme di incentivazione e costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ..... | 15 |
| Art. 10 – Forme di incentivazione .....  | 15 |
| Art. 11 – Criteri generali per la costituzione del Fondo .....   | 15 |
| Capo II - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....   | 16 |
| Art. 12 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....   | 16 |
| Capo III - Criteri per l’integrazione e ripartizione del Fondo art. 15 comma 2 e comma 5 del CCNL 1.4.99.....                          | 17 |
| Art. 13 – Oneri procedurali per l’integrazione del Fondo ex. Art. 15 Comma 2 del CCNL 1.4.99.....                                      | 17 |
| Art. 14 – Oneri procedurali per l’integrazione del Fondo ex Art. 15 Comma 5 del CCNL 1.4.99.....                                       | 20 |
| Capo IV - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....   | 22 |
| Art. 14 – Compensi finalizzati all’incentivazione di prestazioni o di risultato previsti da specifiche disposizioni di Legge .....     | 22 |
| Art. 16 – Disciplina integrazione utilizzo risorse Legge Regionale n. 19/1997.....   | 23 |
| Capo V - Premio di Efficienza e Piani di Razionalizzazione.....  | 24 |
| Art. 17 – Disciplina del Premio di Efficienza .....  | 24 |
| Art. 18 – premi derivanti dall’attuazione dei Piani di Razionalizzazione della spesa.....  | 25 |
| Capo VI - Economie Aggiuntive.....   | 27 |
| Art. 19 – Compensi derivanti da proventi da sponsorizzazioni Art. 15 Comma 1, let. d) del CCNL dell’1.4.1999.....                      | 27 |
| Art. 20 – Incentivi per l’attività di recupero dell’evasione fiscale all’ICI .....   | 29 |

|   |    |
|---|----|
| Art. 21 – Compensi Condoni Edilizi .....  | 30 |
| Capo VII - Progressioni Economiche .....  | 30 |
| Art. 22 – Principi generali .....   | 30 |
| Capo VIII - Prestazioni disagiate e per specifiche o particolare responsabilità .....   | 34 |
| Art. 23 – Principi generali .....   | 34 |
| Art. 24 – Indennità di rischio .....  | 34 |
| Art. 25 – Compensi per attività disagiate .....   | 35 |
| Art. 26 – Indennità di maneggio valori .....  | 37 |
| Art. 27 – Indennità per Specifiche Responsabilità .....   | 38 |
| Art. 28 – Indennità per particolari responsabilità .....  | 40 |
| Art. 29 – Attività svolte in regime di turnazione .....   | 41 |
| Art. 30 – Indennità di Reperibilità .....   | 41 |
| TITOLO V° DISPOSIZIONI PER LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE .....  | 43 |
| Capo I - Disposizioni per lavoratori a tempo determinato e parziale .....   | 43 |
| Art. 31 – Salario accessorio del personale assunto con contratti flessibili e contratti a tempo determinato .....   | 43 |
| TITOLO VI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE .....   | 44 |
| Art. 32 – Modifiche e vereifiche per l'attuazione della riduzione d'orario del personale turnista o del personale interessato da orari plurisetimanali (o multiperiodali) ..... | 44 |
| Art. 33 – Lavoro Straordinario .....  | 45 |
| Art. 34 – Criteri per l'utilizzo del fondo straordinario .....  | 47 |
| Art. 35 – Banca delle Ore .....   | 47 |
| Art. 36 - Telelavoro .....  | 48 |
| TITOLO VII VALUTAZIONE E MERITO .....   | 50 |
| Art. 37 – Principi Generali del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance .....  | 50 |
| Art. 38 – Sistema premiante .....   | 50 |
| TITOLO VIII PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO .....  | 55 |
| Art. 39 – Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro .....   | 55 |
| TITOLO IX ECCELENZE DI PERSONALE .....  | 57 |
| Art. 40 – Modalità di gestione delle eccedenze di personale .....   | 57 |
| TITOLO X DISPOSIZIONI PARTICOLARI .....   | 58 |
| Art. 41 – Istituzione del Comitato Unico di Garanzia .....  | 58 |

# CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 2015, alle ore \_\_\_\_\_ presso la sede del Comune di Sarroch, sisonoriunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

| <b>Ruolo</b>  | <b>Nominativo</b> |
|---------------|-------------------|
| 1. Presidente | Lucia Tegas       |
| 2. Componente | Tommasina Mulvon  |
| 3. Componente | Angela Cois       |
| 4. Componente | Marcello Uccheddu |

- Delegazione di parte sindacale:

| <b>Sigla</b> | <b>Nominativo</b> |
|--------------|-------------------|
| FP           | REMO SERRI        |
|              |                   |
|              |                   |

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

| <b>Nome</b> | <b>Cognome</b> |
|-------------|----------------|
| Barbara     | Dessì          |
| Roberta     | Lai            |
| Francesco   | Mastinu        |

## Disposizioni Preliminari

1. Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni, dal D. Lgs. 150/2009 e dal D. Lgs. 141/2011.
2. Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) ed alle corrispondenti strutture Sindacali Territoriali competenti firmatarie del CCNL 11 aprile 2008.
3. Gli Accordi Decentrali Integrativi:
  - a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali e con le clausole di legge che non possono essere applicate;
  - b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
  - c) non possono trattare le materie oggetto di contrattazione interminidiversie più ampie di quelle stabilite dal CCNL.
  - d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 ess. mm. ii.);
  - e) non possono avere contenuti di forma o di disposizione normativa;
  - f) non possono comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Amministrazione;
4. Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo di contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art. 2, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 ess. mm. ii. La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:
  1. Deliberazione indirizzata da parte dell'Organo Esecutivo dell'ente;
  2. Definizione, a cura della delegazione trattante, di un'ipotesi di accordo;
  3. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 5 giorni al revisore dei conti, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentralizzata con i vincoli di bilancio e verifichi la legittimità relativamente al rispetto

delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D.Lgs 165/2001 ess. mm. ii).

4. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
5. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
6. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica e illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura e relative in riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio (art. 40-bis D.Lgs 165/2001 ess. mm. ii).

# TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

## Art. 1 – Quadronormativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato.

Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali in cui

sono contenute le disposizioni imperative recate dalla norma di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili o richiamate dalle fonti legislative regolamentari.

2. Fonti:

- a) D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
- b) Legge 27 dicembre 2006, n. 296 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)";
- c) 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) D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica";
- e) 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;
- f) 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;
- g) Legge 114/2014 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90

Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari;

3. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 ed al successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione e incentivazione delle performance individuali e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previste dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 test vigente (ed interpretazione autentica adoperata dal D.Lgs. 141/2011).



## TITOLO II° VIGENZA E AMBITO DI APPLICAZIONE

### Art. 2 – Oggetto e verifiche dell'attuazione del contratto

1. Il Comune di Sarroch, le OO.SS. e la RSU stipulano il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per disciplinare lo svolgimento delle trattative, i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in conformità alle disposizioni di cui al CCNL 01/04/99 e successive modificazioni e integrazioni.
2. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocato dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
3. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere al Comune di SARROCH. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà l'assemblea, di norma, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

### Art. 3 – Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo Aziendale (CDIA) si applica a tutto il personale - inquadrato nelle categorie A-B-C-D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato anche ai sensi dell'art. 1 c.557 L. 311/2004) a tempo pieno o parziale - dipendente del Comune. Al personale del Comune, a tempo determinato, si applica anche la produttività, qualora effettuino prestazioni annuali pari o superiori a 6 mesi.
2. Il presente CDIA ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato ed decorre dall'anno 2015 -2016-2017. Viene fatto, comunque, salvo il caso particolare in cui si specificano e si esprime prescrizione contrattuale, in relazione all'istituto o alla materia trattata, stabiliscano un diverso adatti decorrenza.
3. Per la delegazione di parte pubblica la firma è apposta solo dal presidente. Per la parte sindacale, firmano la RSU (come soggetto unico ed unitario) ed i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. Anche per l'assemblea finalizzata alla sottoscrizione della predetta ipotesi deve essere formalmente

invitati sempre tutti i soggetti sindacali legittimati alla trattativa, compresi quelli che ne contestano i contenuti ovvero che, comunque, hanno ritenuto di non partecipare mai o solo in modo occasionale al negoziato;

4. A fini della contrattazione decentrata integrativa non esistono regole, legali o contrattuali, che imponganounnumerominimedifirmeodipercentualipredefinite di rappresentatività sindacale per la validità del contratto integrativo, conseguentemente, l'ipotesi di accordo (e, successivamente, anche il contratto integrativo) è valida anche se non è stata firmata da tutti i soggetti sindacali legittimati. Tuttavia le parti concordano che nel corso del negoziato le stesse diano il proprio contributo affinché si raggiunga una ipotesi di accordo condivisa con il più ampio consenso possibile.

5. Il presente CDIA conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CDIA, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale;

6. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di cui all'art. 15 CCNL 1.4.1999 e nel rispetto della disciplina dell'art. 17 dello stesso CCNL come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004), salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale, è da ritenersi valida per l'intero triennio 2015/2018.

7. Con apposito accordo integrativo a cadenza annuale vengono ripartite, in relazione ai diversi istituti contrattuali, le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (art. 17 CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004), secondo la disciplina prevista nel presente CDIA.

8. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di unodei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi economici previsti dal presente contratto decentrato integrativo.

9. Nel caso siano stipulate ulteriori intese al livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative e/o correttive.

## TITOLO III RELAZIONI SINDACALI

### Art. 4 – Relazioni sindacali

1. Ai sensi dell'art. 7 del CCNL 22.01.2004, le relazioni sindacali nel Comune di SARROCH è disciplinate dal titolo secondo del CCNL dell'1.4.1999 con riferimento a tutti i modelli relazionali indicati nell'art. 3, comma 2, dello stesso CCNL.
2. La delegazione sindacale, oltre che dalla RSU è costituita dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL così come previsto dall'art. 10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999. Le organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL sono quelle che hanno sottoscritto il CCNL dell'11.4.2008, relativo al quadriennio normativo 2006-2009 ed al biennio economico 2006-2007 nonché con quelle che hanno firmato il CCNL del 31.7.2009, relativo al biennio economico 2008-2009.
3. I soggetti sindacali di cui sopra devono essere tutti formalmente convocati, fermo restando che l'eventuale assenza di uno di loro alla riunione, purché regolarmente convocati, non preclude l'avvio e lo svolgimento dei lavori negoziali.
4. Ai sensi dell'art. 5, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, il Comune deve convocare la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trentagiorni dalla presentazione della piattaforma.
5. Per quanto attiene le modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali si rinvia a quanto stabilito nel CCNQ del 7 Agosto 1998 es. m. i. ea quanto disposto dalla legge 114/2014.

### Art. 5 – Protocollo delle Relazioni Sindacali

1. Le relazioni sindacali in norma dell'art. 3 del CCNL 1.4.99 sono improntate ai principi di lealtà e correttezza, nel quadro di un impegno comune per lo sviluppo e la qualità dei servizi ai cittadini quanto la professionalità e le concrete condizioni di lavoro dei dipendenti. Nell'ambito dei predetti principi il presente contratto riconosce nel sistema delle relazioni sindacali uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della Pubblica amministrazione.

2. Le parti ritengono di dover perseguire il miglioramento della funzionalità dei servizi e del relativo

accrescimento, dell'efficienza ed efficacia individuando specifici percorsi contrattuali che, in modo partecipativo e condiviso dei lavoratori, sappiano adeguatamente valorizzare la prestazione lavorativa e le singole capacità professionali degli addetti.

3. Allo scopo di rendere effettivi i principi in base ai quali si fonda il sistema delle relazioni sindacali che e perseguagli obiettivi di cui al precedente comma 2, si conviene quanto segue:

- a) vengono assicurati gli spazi di contrattazione sulle materie ad essa demandate;
- b) ogni parte può richiedere all'Ufficio del Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, la convocazione di una riunione da tenersi in una data non inferiore a ogni quindici giorni dall'avviso di convocazione medesimo, salvo un termine più breve, in caso di urgenze;
- c) per ogni incontro deve essere espressamente indicato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche o integrazioni intervenute successivamente devono essere comunicate ai soggetti interessati;
- d) il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica garantisce per ogni seduta la stesura del verbale che dovrà riportare le decisioni assunte. Alla fine di ogni riunione viene data lettura del verbale ed è sottoscritto dai partecipanti;
- e) ogni verbale, a cura dell'Ufficio del Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica viene conservato agli atti a disposizione di chiunque interessato possa accedervi;
- f) al fine di dare concreta attuazione agli accordi intervenuti, a cura dell'Ufficio del Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, viene trasmesso copia del verbale agli uffici interessati, per i provvedimenti di competenza;
- g) al fine di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, il Comune di SARROCH concede alle rappresentanze sindacali l'utilizzo di una apposita casella di posta elettronica per la trasmissione e ricezione di comunicazioni e documenti utili per la contrattazione.
- h) devono essere inoltre assicurati gli spazi di mandato alle relazioni sindacali, quali l'informazione, l'esame congiunto e la contrattazione, che potranno essere attivati su richiesta di una delle parti.

4. Il Comune di SARROCH, nel rispetto dei principi di cui al precedente articolo, assume ogni

determinazione organizzativa al fine di assicurare la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.

Nell'ambito delle leggi degli atti organizzativi, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e misure

inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la

capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola *informazione preventiva* e *osuccessiva* alle O

O.S.S., la *Consultazione* previa informazione e su richiesta del soggetto informato, l'*Esame congiunto*. L'esercizio della consultazione ed dell'esame congiunto non deve compromettere la funzionalità operativa, la tempestività e l'efficacia dell'azione amministrativa e la decisione finale dell'Amministrazione non può essere in alcun modo condizionata preventive forme di assenso da parte delle organizzazioni sindacali. Nello specifico le relazioni sindacali si articolano nel modo come appresso indicato:

## Art. 6 – Svolgimento delle Trattative

1. Il Comune di Sarroch assicura, per quanto di competenza, lo svolgimento delle *trattative annuali* per la ripartizione delle risorse e accessori del Fondo per le politiche del personale e per la produttività, di cui al precedente art. 3 comma 5, nel rispetto della seguente tempistica:
  - a) Contestualmente all'approvazione del Bilancio di Previsione l'ente provvede, per l'annualità successiva, alla quantificazione delle risorse che confluiscono nel Fondo per le politiche del personale e per la produttività di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.99 e dell'art. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004 es. m. i. relativamente alle risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nonché delle risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti nel rispetto dei criteri delle condizioni ivi prescritte: art. 15, comma 1, lett. d, e, k, m, n, comma 2, comma 4, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 3 e 4, del CCNL del 5.10.2001, art. 54 del CCNL del 14.9.2000 art. 32, comma 6, del CCNL del 22.01.2004. Le risorse *de qua* dovranno essere quantificate nel rispetto di quanto previsto e disciplinato all'art. 12 del presente Contratto;
  - b) L'Ente entro successivi 15 giorni provvede alla convocazione della Delegazione Sindacale di cui all'art. 2 del presente Contratto.
2. Nel merito della conclusione della quantificazione delle risorse di cui alla lett. a) e dei lavori di tavolo di trattativa di cui alla lett. b) si dispone la proroga dell'accordo annuale in merito alla ripartizione delle risorse e accessori nonché degli oneri procedurali previsti per il loro utilizzo da parte dei titolari di Posizione Organizzativa.

## TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

### **Art. 7 – Gestione del Rapporto di Lavoro**

1. L'ente gestisce direttamente il rapporto di lavoro del proprio personale assunto, anche per mobilità, con rapporto a tempo indeterminato o determinato (a tempo pieno o parziale) nel rispetto della disciplina dei CCNL nonché di quella definita in sede di contrattazione decentrata integrativa per gli aspetti a quest'ultima demandati.

### **Art. 8 – Interpretazione Autentica**

1. Qualora in organo controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Particolari hanno sottoscritto in contrario, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione delle fattispecie degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato integrativo.
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Particolari sottoscrittore.

### **Art. 9 – Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali**

1. Al Comune di SARROCHI in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, in caso di sciopero si applica la disciplina dell'accordo collettivo nazionale, stipulato in data 19.9.2002.

## TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### *Capo I - Forme di incentivazione e costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività*

#### **Art. 10 – Forme di incentivazione**

1. In conformità alle disposizioni di cui al d.lgs. 150/2009 il Comune di Sarroch

individua le seguenti forme di incentivazione del personale:

- a) i compensi diretti ad *incentivare il merito* e ad assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio.
- b) *le progressioni economiche*, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali e di integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009;
- c) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL dell'1.04.1999;
- d) il premio di efficienza di cui all'art. 27 del d.lgs. n. 150/2009 secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto;
- e) gli incentivi legati alle eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi di cui all'art. 16, comma 4 e 5, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni in legge 15 luglio 2011, n. 111  
ovvero derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione e contenimento della spesa.

#### **Art. 11 – Criteri generali per la costituzione del Fondo**

1. L'amministrazione provvede alla quantificazione delle risorse finanziarie destinate a compensare le prestazioni di *lavoro straordinario* e a sostenere le *politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività*, secondo la disciplina, rispettivamente, degli artt. 14 e 15 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni e degli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004 s.m.i.
2. L'entità delle risorse viene periodicamente aggiornata in relazione alle variazioni determinate dai successivi rinnovi contrattuali e/o a seguito di variazioni intervenute nella quantificazione del fondo nell'entità di provenienza.
3. Relativamente ai limiti posti all'integrazione delle risorse decentrate di parte variabile dal comma

quinques dell'art.40 del Dlgs 165/2001, gli stessi costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate e impegnate.

## *Capo II - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse*

### **Art. 12 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Il fondo delle risorse decentrate annualmente calcolate (nelle forme e con i limiti di cui ai CCNL del comparto Regioni ed Autonomie Locali e dalla normativa vigente) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti contrattuali previsti dai CCNL, avendo cura di rispettare i criteri generali come appresso indicati:
- a) al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale e organizzativa, deve essere destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato;
  - b) deve essere garantita la corrispondenza tra risorse erogate e capacità del personale destinatario di soddisfare i bisogni della collettività, la missione istituzionale;
  - c) le risorse devono essere attribuite a seguito di un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
  - d) devono essere connesse con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
  - e) deve essere garantita la valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti;
  - f) la ripartizione deve essere informata ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - g) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance vigente - saranno distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono migliori performance;
  - h) la premialità deve essere 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 qualitativo-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - i) la ripartizione delle risorse finanziarie accessorie deve rispettare i principi della corrispettività e pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D.Lgs. 165/2001 ess. mm. ii);



- j) 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;
- k) la performance organizzativa è premiata in relazione alla capacità di soddisfare i bisogni della collettività; l'attuazione dei piani e programmi della politica; la soddisfazione dei cittadini sulla qualità dei servizi erogati; l'efficienza nell'impiego delle risorse;
- l) i sistemi di misurazione e valutazione della performance riguardano rispettivamente le prestazioni per la produttività/merito e la progressione economica orizzontale, devono essere distinti.

*Capo III - Criteri per l'integrazione e ripartizione del Fondo art. 15 comma 2 e comma 5 del CCNL 1.4.99*

**Art. 13 – Oneri procedurali per l'integrazione del Fondo ex. Art. 15 Comma 2 del CCNL 1.4.99**

1. L'integrazione del Fondo per le politiche del personale e della produttività di cui al comma 2 dell'art. 1 del CCNL 1.4.99 prevede il rispetto dei seguenti oneri procedurali:
  - a) accertamento *preventivo* da parte del servizio di controllo interno, ovvero del nucleo di valutazione di struttura analoga delle effettive disponibilità di bilancio dell'ente, derivanti sia da processi di razionalizzazione o riorganizzazione, sia per ché espressamente previste in bilancio con destinazione a specifici obiettivi di produttività e di qualità;
  - b) le integrazioni del fondo con le risorse di cui trattasi, devono essere sempre autorizzate con le stesse forme previste per la approvazione dei bilanci e con distinta indicazione dei mezzi di copertura (art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165 del 2001);
  - c) le possibilità di incremento delle risorse decentrate, ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, non possono comunque prescindere dall'osservanza del quadro normativo di riferimento e cioè dalla necessaria verifica preventiva della possibile incidenza di nuovi costi sul rispetto dei vincoli imposti dal legislatore in materia di Patto di stabilità e di contenimento delle spese per il personale.

d) la decisione di avvalersi della disciplina dell'art. 15, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, deve fondarsi sulla necessaria e preventiva valutazione da parte dell'ente in ordine alla propria situazione economica o finanziaria e dalla propria capacità di bilancio (anche alla luce dei vincoli previsti dalle leggi finanziarie in materia di stabilità interna e di obblighi di contenimento della spesa), quali risultano nel momento in cui interviene la decisione stessa, e pertanto gli adempimenti di cui trattasi non possono intervenire in un momento successivo, o, per allora, per giustificare la decisione già assunta.

2. La risorsa di cui al comma 1, derivante da processi di razionalizzazione o riorganizzazione, è destinata al personale coinvolto nel processo di riorganizzazione o razionalizzazione ovvero al personale impiegato per la realizzazione di obiettivi specifici disposti dall'ente.

3. La proporzione di quantificazione dell'integrazione delle risorse di cui al presente articolo è determinata, a

cura dei Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa interessati, nel modo come

me appresso indicato:

*(Ipotesia) integrazione da processi di razionalizzazione o riorganizzazione:*

a.1 Il Responsabile di Unità Organizzativa predispone un piano di interventi di razionalizzazione o riorganizzazione dei fattori produttivi finalizzato alla generazione di efficienze.

a.2 Una quota, generata dal piano di cui alla lett. a), fino al valore massimo dell'1,2% del monte alaride del 1997

del personale esclusa, verrà resa disponibile solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di

controllo interno (revisore dei conti) o di nucleo di valutazione, o struttura analoga, delle effettive disponibilità di bilancio generate e seguite di attuazione del piano di cui trattasi.

a.3 Le risorse di cui alla precedente lett. a 1) sono successivamente spendibili per gli incentivi a favore del personale coinvolto nei risultati, sulla base delle risultanze del sistema di valutazione adottato e dell'apprezzamento della partecipazione dei singoli lavoratori;

4. Non rilevano ai fini dell'applicazione del presente articolo le eventuali efficienze generate in applicazioni

di disposizione normative, ovvero generate da dinamiche produttive non riconducibili eziologicamente ai piani di cui alla lett. a 1).

*(Ipotesi b) integrazione disposta per il conseguimento di specifici obiettivi:*

b.1 Il Responsabile di Unità Organizzativa predispone, anche su indicazione dell'Organo esecutivo dell'ente

un piano di obiettivi specifici, da conseguire nel corso dell'anno di riferimento, corredato da una proposta di

integrazione del fondo di produttività entro il limite massimo dell'1,2% del monte salariale del 1997 in acuità

determinata in applicazione dell'allegato modello (Integrazione fondo art. 15 comma 2 CC NL 1.4.99);

b.2 La somma di cui verrà resa disponibile solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno (revisori dei conti) o dal nucleo di valutazione, o struttura analoga, delle effettive disponibilità di bilancio e dal grado di conseguimento degli obiettivi previsti nel piano degli obiettivi specifici.

b.3 Le risorse di cui al punto precedente sono successivamente spendibili per gli incentivi a favore del personale coinvolto nei risultati, sulla base dei risultati del sistema di valutazione adottato e dell'apprezzamento della partecipazione dei singoli lavoratori.

5. Le risorse di cui trattasi, potranno essere inserite nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato ai

sensi del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, il rispetto delle seguenti condizioni:

a) Rispetto del comma 557 e 557 ter art. 1, legge 296/2006, rispetto del Patto di Stabilità Interno e di riduzione tendenziale della spesa del personale

b) **Rispetto del comma 562 art. 1, legge 296/2006 s.m.i. per gli enti in sottopostale regole del Patto.**

Lo sfioramento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o violazione delle regole del Patto, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate e impegnate.

6. Il rispetto degli oneri procedurali di cui al presente articolo, a fini dell'integrazione e utilizzo delle risorse di cui trattasi, costituisce norma inderogabile.

7. Le eventuali economie che dovessero determinarsi a seguito di applicazione del presente articolo non costituiscono residui e pertanto orientano la disponibilità del Bilancio dell'ente.

8. La disciplina prevista dal presente articolo, non trova applicazione se l'ente è o incorre in situazione di dissesto o di deficit strutturale, per il quale non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

## **Art 14 – Oneri procedurali per l'integrazione del Fondo ex Art. 15 Comma 5 del CCNL 1.4.99**

1. Al fine di garantire la corretta applicazione dell'art. 15, comma 5 del CCNL 1.4.1999, le Parti stabiliscono il seguente percorso "virtuoso":

- a) Ai sensi dell'art. 48 comma 4 del D.lgs 165/2001, deve essere prevista, nel bilancio dell'ente delle risorse di cui trattasi, la somma da destinarsi a copertura dell'integrazione del fondo;
- b) Elaborazione di un progetto, redatto a cura del/i Responsabile/i di Direzione di Unità Organizzativa incaricati di Posizione Organizzativa anche su indirizzi di parte dell'Organo esecutivo del Comune, di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi che consenta di individuare gli obiettivi che l'Amministrazione intende perseguire nell'anno interessato. Nello specifico i Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa provvederanno ad individuare i servizi (e prima ancora: i bisogni degli utenti ai cui servizi intendono dare risposta) su cui si vuole intervenire per realizzare miglioramenti quali-quantitativi;
- c) Il progetto, deve contenere indicazioni chiare e misurabili che consentano la quantificazione e la verifica dei risultati nonché la giustificazione dell'esistenza di un interesse pubblico sull'utilizzazione di risorse pubbliche, dovrà essere redatto secondo l'allegato ();
- d) Il progetto è approvato dall'Organo Esecutivo dell'Ente;
- e) L'inserimento dell'importo del finanziamento è disposto dall'Organo esecutivo del Comune all'atto del procedimento di costituzione del Fondo;
- f) Verifica e accertamento, a conclusione dell'esercizio finanziario e attraverso i competenti servizi di controllo interno (Nucleo di Valutazione o struttura analoga), dell'effettivo conseguimento degli obiettivi di miglioramento prefissati;

2. Erogazione dei previsti incentivi economici al personale, sulla base dei criteri definiti nel sistema di Valutazione Permanente dell'Ente, ex art. 6 CCNL 1.3.99, a cura dei Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa interessati al progetto.

3. La proposta di quantificazione dell'integrazione delle risorse, compresa la determinazione dell'incremento percentuale massimo medio-procapite delle risorse di cui trattasi, è determinata, a cura dei Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa interessati, utilizzando l'allegato modello (Integrazione fondo art. 15 comma 5 CCNL 1.4.99).

4. La validazione degli indicatori per la misurazione e valutazione del risultato raggiunto, la cui individuazione e definizione è dei Responsabili di Unità Organizzativa interessati, titolari di Posizione Organizzativa, , è di competenza dell'Organo di Valutazione. L'individuazione di

indicatori di risultato, validati ex ante dall'Organodi Valutazione, costituiscono condizione inderogabile per la valutazione e conseguentemente attribuzione del trattamento accessorio.

5. Le risorse di cui trattasi, potranno essere inserite nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato ai

sensidel comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, il rispetto delle seguenti condizioni:

a) Rispetto del comma 557 e 557 ter art. 1, legge 296/2006, rispetto del Patto di Stabilità Interno e riduzione tendenziale della spesa del personale.

b) Rispetto del comma 562 art. 1, legge 296/2006 s.m.i. per gli enti in sottopostale regole del Patto.

Lo sfioramento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o violazione delle regole del Patto, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate e impegnate.

6. Il rispetto dell'insieme degli oneri procedurali, nonché di quelli di cui al precedente comma, costituiscono norma inderogabile per cui la violazione e/o il non rispetto degli stessi anche in modo parziale costituiscono condizione sufficiente per inibire l'integrazione nonché l'erogazione delle risorse accessorie di cui trattasi.

7. Il trattamento accessorio è assegnato al personale al completamento dell'iter di valutazione che prevede le seguenti fasi:

7.1 Attribuzione, a cura dei Responsabili di Unità Organizzativa interessati, titolari di Posizione Organizzativa, dei compiti e/o obiettivi a ciascuna dipendente coinvolto nell'intervento di cui trattasi;

7.2 A seguito di certificazione del risultato raggiunto a cura dell'Organodi Valutazione, i Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa provvederanno ad effettuare la valutazione del risultato raggiunto da ciascuna dipendente coinvolto e a depositarne copia presso la presidenza dell'Organodi Valutazione al quale è attribuito l'onere di verificare il grado di allineamento tra i risultati certificati dallo stesso e la valutazione del personale coinvolto nell'intervento di cui al presente articolo. Il Presidente dell'Organodi valutazione verificherà il grado di allineamento di cui al punto precedente e autorizzerà il Responsabile di Unità Organizzativa a consegnare a

ipropri collaboratorilevalutazioneadadempiereagliattisuccessivi.

8. Leeventualeconomiechedovesserodeterminarsiaseguitodiapplicazioneedelpresenteart  
icolonon costituiscono residuepertantorientranonellapienadisponibilitàdelBilanciodelle ente

#### Capo IV - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

### Art.14 – Compensifinalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultati previsti da specifiche disposizioni di Legge

1. Inapplicazioneellespecifichedisposizionidileggediseguitoriportatesiprevedeche:

- a) Ilerisorsedestinateall'attuazione dell'art.92, comma7terdelCodicedei contrattipubblicid  
icui al Decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163 e successive modifiche ed  
integrazioni (incentive  
speseperlaprogettazione di opere pubbliche), sianoripartite trail personale mediante app  
osita  
disciplinadefinita con apposito *regolamento* che, a seguito di adozione da parte dell'ente e  
previo  
esperimento della relazione sindacale prevista nel caso "de qua", diviene parte integrante e  
costitutiva del presente accordo;
- b) Ilerisorsedestinateall'attuazione dell'art.59, del D.Lgs.446/97 (accertamenti ICI) sianorip  
artite  
trail personale mediante apposita disciplinadefinita con apposito *regolamento* che, a seg  
uitodi  
adozione da parte dell'Ente e  
previoesperimento della relazione sindacale prevista nel caso "de  
qua", diviene parte integrante e costitutiva del presente accordo;
- c) Ilerisorsedestinateall'attuazione dell'art.54 del CCNL del 14.09.2000 nella quota parte pa  
rial  
10% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria,  
siano  
ripartite, a titolo di incentivo, a favore dei messinotificatori, in funzione delle notificazioni  
effettuate;
- d) Ilerisorsedestinateasostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e  
l'efficacia dei servizi, tra cui le somme derivanti dalla attuazione dell'art.43, comma4,  
della legge 27 dicembre 1997 n.449 s.m.i., ovvero le prestazioni, non rientranti tra  
a i servizi pubblici essenziali o non espletate e garanzia di diritti fondamentali, per  
le quali richiedere un contributo da parte dell'utente, e l'ammontare del contributo

richiesto, siano ripartite tra il personale mediante apposita disciplina definita con apposito regolamento che, a seguito di adozione da parte dell'Ente e previo esperimento delle relazioni sindacali previste nel caso "de qua", diviene parte integrante e costitutiva del presente accordo;

- e) le risorse destinate ai sensi della legge 662/1996 e della legge del D.L. 269/2003 (convertito nella Legge 24 novembre 2003, n. 326) che prevede che l'amministrazione possa utilizzare una quota parte, fino al 10%, dei diritti ed oneri connessi alle istruttorie delle domande di sanatoria edilizia per progetti finalizzati ad svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario, siano ripartite tra il personale interessato mediante apposita disciplina definita con apposito regolamento che, a seguito di adozione da parte dell'Ente e previo esperimento delle relazioni sindacali previste nel caso "de qua", diviene parte integrante e costitutiva del presente accordo;

#### **Art. 16 – Disciplina integrazione e utilizzo risorse della Legge Regionale n. 19/1997**

1. Le risorse destinate dalla Legge Regionale 23 maggio 1997, n. 19 *Contributo per l'incentivazione della produttività, la qualificazione e la formazione del personale degli enti locali della Sardegna* come modificata dall'art. 10 della Legge Regionale n° 2 del 29 Maggio 2007, sono ripartite tra il personale impegnato nell'esercizio delle funzioni trasferite o delegate dalla Regione agli enti locali.
  2. All'eventuale proposta di integrazione delle risorse originarie di cui al comma precedente, a cura del Responsabile di Unità Organizzativa, si provvede nel rispetto degli indicatori di cui all'allegato programma.
  3. La richiesta di integrazione delle risorse è a cura del/i Responsabile/i di Direzione di Unità Organizzativa incaricati di Posizione Organizzativa all'atto della costituzione del fondo, ovvero ogni qual volta ricorrano le condizioni per procedere alla richiesta di cui trattasi.
  4. Le risorse di cui trattasi, potranno essere inserite nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato ai sensi del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, il rispetto delle seguenti condizioni:
    - Rispetto del comma 57 e 57 ter art. 1, legge 296/2006, rispetto del Patto di Stabilità Interno e riduzione tendenziale della spesa del personale
- Lo sforamento dei vincoli di spesa in materia di

personale/olaviolazione delleregole del Patto, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate e impegnate.

5. Le risorse di cui al presente articolo non possono causare aggravio di spesa per l'amministrazione. Ne consegue che la relativa entrata è da considerarsi comprensiva degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

## Capo V - Premio di Efficienza e Piani di Razionalizzazione

### Art. 17 – Disciplina del Premio di Efficienza

1. In attuazione dell'art. 27 del d.lgs. n. 150/2009, il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti

dai processi di *ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione* rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata,

nell'ambito massimale 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 destinata a premiare e valorizzare le performance del personale.

2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo i *Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa*, incaricati di Posizione Organizzativa, interessati o, propongono all'Organo esecutivo dell'Ente, nell'ambito del piano annuale delle performance, uno specifico progetto, utilizzando l'allegato modello () che prevede la descrizione dettagliata dei seguenti fattori:

- a) l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio;
- b) la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;
- c) il confronto, se coinvolge servizi all'utenza, sullo standard dei servizi in seguito agli eventuali processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione.
- d) la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3);
- e) i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale.

3. La quota del compenso individuale di ciascun dipendente è determinata, dal Responsabile di Unità

Organizzativa, in relazione alla rilevanza e alla complessità del contributo da calcolarsi secondo quanto previsto nell'allegato modello.



4. La quota residua del risparmio (1/3) è assegnata ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito ed il miglioramento dei servizi tramite l'integrazione delle risorse destinate alla produttività.
5. Il conseguimento del risparmio è documentato, a consuntivo, nella *relazione finale sulle performance* a cura del Responsabile di Unità Organizzativa e validato, costituendone atto indefettibile per l'utilizzo delle risorse e *de qua*, dall'Organo di controllo interno (Revisore dei Conti).
6. Il premio di efficienza non assorbe i premi individuali di produttività.
7. Le risorse di cui al presente articolo non possono causare aggravio di spesa per l'amministrazione. Ne consegue che la relativa entrata è da considerarsi comprensiva degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.
8. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa, incaricati di posizione organizzativa, per il carattere assorbente e donnicomprensivo del loro trattamento economico. Tuttavia i risultati conseguiti costituiscono elemento di valutazione e per ciò stesso concorrono alla determinazione dell'esito della Performance Individuale dei Responsabili di cui trattasi.

#### **Art. 18 – premi derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione della spesa**

1. Al fine di incrementare le risorse dedicate alla contrattazione integrativa con modalità di finanziamento virtuose, tramite processi di riorganizzazione, ristrutturazione e riqualificazione della spesa, con l'obiettivo di rafforzare la correlazione tra qualità dei servizi, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa, dall'altro lato limitare gli effetti del contenimento delle risorse destinate all'impiego pubblico, l'Ente ai sensi dei commi 4 e 5 dell'art. 16 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, può adottare ordinariamente entro il 31 marzo di ogni anno un *piano triennale 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.
2. I piani hanno durata triennale, ma vengono verificati e aggiornati annualmente, potendo perciò

stesso

dar luogo alla ripartizione delle relative risorse con paricadenza annuale. Il ciclo per la predisposizione e fruizione delle risorse di cui trattasi è articolato nelle seguenti fasi: a) programmazione, entro i termini di cui al comma 1, di azioni volte al conseguimento dei risparmi aggiuntivi; b) consuntivazione dei risparmi effettivamente realizzati e relativa certificazione; c) finalizzazione alla contrattazione integrativa-subbase annuale -dispecifiche quotate di talirrisparmi.

3. Ai sensi dell'art. 16 comma 6 del su richiamato D.l., il Comune di Sarroch trasmette alla parte sindacale, entro 30 gg. dalla sua adozione, il Piano di cui al comma 1.

4. Il Piano di razionalizzazione deve indicare le spese sostenute per ciascuna delle voci di spesa di cui al precedente comma 1 e gli obiettivi da conseguire in termini di economie da realizzarsi in termini fisici (servizi resi alla collettività) finanziari (risparmi di risorse). Pertanto il piano non potrà riferirsi a potenziali risparmi di spesa che deve essere tassativamente riferito a spese effettivamente sostenute e concretamente individuabili nelle poste di bilancio dell'Amministrazione precedenti il piano stesso. Alla determinazione delle economie di cui trattasi non concorrono le quote di risparmio derivanti dalla applicazione della normativa vigente in materia di contenimento della spesa pubblica prevista dallo stesso art. 12 del D.l. 98 e dall'art. 6 del D.l. 78/2010, convertito in legge n° 122 del 30 luglio 2010.

5. Per ciascuno degli obiettivi deve essere previsto uno o più indicatori che consentano di misurare oggettivamente il raggiungimento degli obiettivi. Le risorse di cui trattasi non utilizzabili solo se dal Bilancio Consuntivo è accertato, con riferimento a ciascuna esercizio, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nel piano di razionalizzazione.

6. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dall'organo di revisione interno.

7. Le economie derivanti dal Piano di cui trattasi non sono destinate annualmente alla premialità differenziale di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e come previsto anche dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs n. 141/2011, nell'importo massimo del 50% a tutto il personale secondo la disciplina prevista nel sistema di misurazione e valutazione delle performance vigente.

8. La ripartizione del personale è operata da ciascun Responsabile di Unità Organizzativa titolare

di Posizione Organizzativa con le procedure previste ai commi 3 e 4 dell'art. 17 del presente contratto.

9. Le risorse di cui al comma 4, sono rese disponibili - a titolo di risorse a variabile e non consolidabile - unicamente alla contrattazione integrativa dell'anno successivo a quello in cui i risparmi stessi sono stati effettivamente realizzati e, conseguentemente, utilizzati conformemente alle disposizioni di cui al presente articolo.

10. Il premio per la partecipazione ai Piani di razionalizzazione non assorbe i premi individuali di produttività.

11. Le risorse di cui al presente articolo non possono causare aggravio di spesa per l'amministrazione. Ne consegue che la relativa entrata è da considerarsi comprensiva degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

12. Le disposizioni di cui al presente articolo, per il carattere assorbente e donnicomprensivo del loro trattamento economico, non si applicano ai Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa, incaricati di posizione organizzativa. Tuttavia i risultati conseguiti costituiscono elemento di valutazione e perciò stesso concorrono alla determinazione dell'esito della Performance Individuale dei Responsabili di cui trattasi.

## *Capo VI - Economie Aggiuntive*

### **Art. 19 – Compensi derivanti da proventi da sponsorizzazioni Art. 15 Comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999**

1. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come sostituito dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001 al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, il Comune di Sarroch può, previa adozione di apposito regolamento:

- a) stipulare *contratti di sponsorizzazione* e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inserite in programmi di spesa ordinaria con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
- b) stipulare *convenzioni* con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c) stabilire dei *contributi dell'utenza* per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni

- i, verso terzi paganti, non connesse a garanzie di diritti fondamentali.
2. Irisparmidi cui alla precedente lett. a) per un ammontare complessivo pari al 10%, comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, degli introiti derivanti dall'applicazione della predetta lett. so no come appresso ripartiti:
    - I.1 nella misura del 10% sono destinate all'implementazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 s.m.i.;
    - I.2 nella misura del 90% sono destinate al finanziamento di altre iniziative istituzionali secondo le indicazioni del bilancio.
  3. Irisparmidi cui trattasi, accertati entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, confluiscono sul fondo dell'anno di riferimento, nella misura di cui al precedente comma 4 lett. I1, costituendo somme a finalità vincolata.
  4. Le somme incassate dall'ente a seguito della fornitura di consulenze e per l'erogazione di benieservizi di cui alla lett. b) ec) del comma 1, certificate dal Servizio Finanziario dell'ente, comprensive degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e dei costi ivi compresi le spese del personale, verranno utilizzate per le seguenti finalità:
    - a) nella misura del 80% ai fondi di incentivazione del personale relativi all'anno di incasso delle somme, da ripartire tra dipendenti che hanno collaborato a conseguire il risultato;
    - b) la restante quota del 20% costituisce economie di bilancio e sono destinate al finanziamento di altre iniziative istituzionali secondo le indicazioni del bilancio.
  5. Il Responsabile di Unità Organizzativa titolare di Posizione Organizzativa, titolari di Posizione Organizzativa, provvedono per quanto di competenza, ad attribuire il relativo compenso a ciascun dipendente che ha partecipato alle iniziative di cui al comma precedente sulla base di quanto previsto all'allegato modello.
  6. Le risorse di cui trattasi potranno essere inserite nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato l'assenza del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001. Il rispetto delle seguenti condizioni:
    - Rispetto del patto di stabilità e riduzione tendenziale della spesa del personale
 Lo sfioramento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o violazione delle regole del Patto, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione delle risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate e impegnate.
  7. Le disposizioni di cui al presente articolo, per il carattere assorbente e donnicomprensivo del loro trattamento economico, non si applicano ai Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organi

zzativa,  
incaricati di posizione organizzativa. Tuttavia i risultati conseguiti costituiscono elemento di valutazione e perciò  
stesso concorrono alla determinazione dell'esito della Performance Individuale dei Responsabili di cui  
rattasi.

## **Art. 20 – Incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale all'ICI**

1. Ai sensi dell'art. 4 comma 3 del CCNL 5.10.2001, dell'art 15, comma 1, lett.k) del CCNL dell'1.4.1999,  
nonché ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge 23.12.1996 n° 662 edell'art. 59 del D.Lgs 15.12.1997, n°  
446,  
sono attribuiti compensi incentivanti, previa adozione di apposito regolamento, al personale addetto all'  
gestione  
dell'I.C.I. in corrispondenza della realizzazione dei particolari programmi o progetti obiettivi per la realiz-  
zazione di piani di recupero di evasione fiscale.

2. Le risorse di cui trattasi, potranno essere inserite nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verifi-  
cato ai sensi del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, il rispetto delle  
seguenti precondizioni:

- Rispetto del comma 557 e 557 ter art. 1, legge 296/2006, rispetto del Patto di Stabilità  
Interno e riduzione tendenziale della spesa del personale.

Lo sforamento dei vincoli di spesa in materia di  
personale e/o violazione delle regole del Patto, pertanto,  
costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione di risorse decentrate, a  
nonché a su tempo deliberate e impegnate.

3. Il fondo di cui al comma precedente è alimentato  
annualmente con l'accantonamento di una quota della riscossione dell'imposta comunale sugli immobili  
a seguito di liquidazioni e accertamenti, stabilita dall'Ente con proprio atto.

4. Il compenso incentivante, comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione,  
è costituito da  
una percentuale delle somme effettivamente riscosse nell'esercizio di riferimento, recuperate a seguito  
di missione di avvisi di accertamento o liquidazione.

5. La percentuale del compenso incentivante di cui al comma precedente, nonché la ripartizione delle  
risorse de qua, tra il personale formalmente coinvolto, a vario titolo, nell'attività di accertamento dell'evasi-  
one dell'ICI, è determinata nel Regolamento all'uopo predisposto dall'Ente.

6. Sono escluse dalla disciplina di cui al presente articolo il recupero dell'evasione di altri tributi diversi  
da quello di cui trattasi.

## **Art. 21 – Compensi Condoni Edilizi**

1. Aisensideld.l.30settembre2003,n.269ilComunedil Sarroch prevedecheperl'attività istruttoriaconnessa alrilasciodelleconcessioniinsanatoriasianoincrementatie/outilizzatiidirittieoneriacarico deirichiedenti,effettivamenteintroitati,finoadunmassimodel10%perprogettifinalizzatidasvolgereoltre l'orariodilavoroordinario.
2. Sonodaritenersiesclusidallerisorse dicuialcomma1eptantononpossonoessereutilizzatiper il finanziamento progettifinalizzatidasvolgereoltre l'orariodilavoroordinario:
  - 2.1 i proventi derivanti da accertamenti di conformità;
  - 2.2 i proventi derivanti dal conguaglio delle oblazioni legate ai condoni precedenti (legge 45/1987 e 724/1994);
3. Lerisorse dicuitrattasinontransitanonelfondodellerisorse decentratadicuiall'art.15delCCNL 1.4.99, bensì vengono inserite in apposito capitolo del titolo IV del Bilancio.
4. Ledisposizionidicuiil presente articolo, aisensidell'art.6delCCNL9.05.96, si applicano anche ai Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa, incaricati di posizione organizzativa, impegnati nell'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria.
5. Per quanto non previsto al presente articolo si rinvia ad apposito regolamento che l'ente avrà cura di predisporre prima dell'avvio delle attività di cui trattasi.

## *Capo VII - Progressioni Economiche*

### **Art. 22 – Principi generali**

1. Leparticoncordanocheicriterieimetodiperlaprogressione economica all'interno della categoria siano semplici e che pur tuttavia consentano di verificare al meglio l'operato individuale dei profili culturali e professionali del personale sottoposto al processo di scorrimento orizzontale.
2. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Responsabile di Direzione di Unità Organizzativa a cui il dipendente è comandato/distaccato risulta assegnato, avrà cura di garantire che il Dirigente/Responsabile di P.O. dell'ente a cui il dipendente si trova comandato o distaccato, assolva agli oneri procedurali previsti per la selezione e al fine dell'attribuzione del

beneficio economico di cui trattasi.

3. Ai fini della progressione economica orizzontale viene rilevata per ciascuno dipendente la media dei punteggi assegnati, in applicazione della metodologia di valutazione ai fini della progressione economica nell'ultimo triennio. Il requisito minimo per accedere alla selezione ai fini della progressione di cui trattasi è pari a:

3.1 75% del punteggio attribuibile per le cat. A.

3.2 80% del punteggio attribuibile per le cat. B.

3.3 85% del punteggio attribuibile per le cat. C.

3.4 90% del punteggio attribuibile per le cat. D.

4. Ai fini della progressione economica di cui trattasi non concorre, fermo restando la disciplina di cui al presente articolo, l'annualità in cui il dipendente abbia ricevuto una sanzione disciplinare superiore al richiamato scritto.

5. Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene

calcolata la media del punteggio attribuito nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo

all'anno di eventuale attribuzione della progressione. Nel caso di assenza prolungata, quale maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza.

6. Ai sensi dell'art. 9 del CCNL 11.04.2008, è consentita la progressione esclusivamente al personale con un minimo di 2 anni di anzianità di servizio nella posizione economica rivestita.

7. A parità di punteggio viene assegnato il diritto di precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica rivestita, in caso di ulteriore parità sarà privilegiato il dipendente con maggiore anzianità di servizio.

8. I dipendenti interessati devono presentare domanda secondo i modelli predisposti dall'Ufficio Personale;

lo stesso Ufficio provvederà direttamente ad allegare le valutazioni annuali necessarie per la predisposizione delle graduatorie.

9. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, distinta per unità organizzativa.

10. L'entità complessiva delle risorse da destinare alla progressione economica viene stabilita all'atto della ripartizione delle risorse decentrate di parte stabile ( budget complessivo) e assegnate in quota parte (budget di Unità Organizzativa) a ciascuna Unità Organizzativa. La ripartizione delle risorse da assegnare a ciascuna Unità Organizzativa ai fini della progressione

economica è determinata in relazione al sistema parametrico di appartenenza dei dipendenti dell'Unità organizzativa in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione ai fini della progressione economica.

11. La valutazione, ai fini della progressione economica, del personale funzionalmente dipendente dal Responsabile di P.O. è a cura dello stesso e deve essere consegnata al dipendente interessato, il quale potrà effettuare ricorso, entro 10 gg. dalla data della consegna, al Nucleo di Valutazione. Il Nucleo di Valutazione, essendo la valutazione un'espressione del potere datoriale, potrà al massimo, ricorrendone le motivazioni, invitare il Responsabile di P.O. a rivedere la valutazione. Sul ricorso si decide con provvedimento motivato a cura del responsabile cui il dipendente è assegnato entro successivi dieci giorni dalla presentazione.

12. La valutazione, ai fini della progressione economica, del Responsabile di P.O. è a cura del Nucleo di Valutazione e deve essere consegnata al Responsabile di cui trattasi, il quale potrà effettuare ricorso, entro 10 gg. dalla data della consegna, al Nucleo di Valutazione. Sul ricorso decide il Nucleo di valutazione con provvedimento motivato, di norma, entro i successivi dieci giorni dalla presentazione.

13. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione economica verrà pubblicata successivamente alla completamento degli iter di cui ai precedenti commi del presente articolo.

14. Al fine di rendere maggiormente trasparente il percorso di attribuzione della progressione economica, i Responsabili di P.O. procedono alla valutazione del personale assegnato alla propria unità, prima di conoscere il punteggio relativo alla propria valutazione.

15. Le progressioni economiche hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di avvio delle procedure di selezione.

16. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ovvero assegnate successivamente al provvedimento di mobilità, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

17. La metodologia di valutazione ai fini della progressione economica è così articolata:





## *Capo VIII - Prestazioni disagiate e per specifiche o particolare responsabilità*

### **Art. 23 – 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 o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza dei Responsabili di P.O. incaricati.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione e che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni delle prestazioni), interminid rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Ad ogni indennità corrisponde un fatto specie o un'azione causalmente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di cui al comma 4 del presente articolo.
8. 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, opportunamente rapportati alla percentuale di lavoro parziale e dagli eventuali mesi di servizio.

### **Art. 24 – Indennità di rischio**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua ed diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione a rischio, l'indennità quantificata per importi giornalieri di €1,38 e per un massimo di €30,00 mensili (art. 37 CCNL del 14.09.2000 e art. 41 CCNL del 22.01.2004).
2. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua ed diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute e all'integrità

personale, che svolge mansioni riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi ai sensi della Legge 81/2008 recante "attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" es. m. i.

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

- a) esposizione a rischi specifici per utilizzo di agenti chimici (vernici, solventi, prodotti per attività di piccola manutenzione), per esposizione ad agenti fisici (rumore, vibrazioni) e per potenziale contatto con agenti biologici (es. pulizie, canalizzazioni, scarichi, tombini, fognature);
- b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di bosco ed attività di taglio di bosco ed dall'impiego di antiparassitari;
- c) esposizione a rischi specifici connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni o microtraumi;
- d) esposizione a rischi per prestazioni che comportano in modo diretto e continuo esercizi di automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose e con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- e) rischio biologico derivante da attività che comportano una costante e significativa esposizione di contrarre malattie infettive;
- f) esecuzione di accertamenti sanitari obbligatori (A.S.O.) e trattamenti sanitari obbligatori (T.S.O.) ;
- g) prestazioni anche di diversa natura, di viabilità ordinaria e straordinariamente effettuate in strade urbane ed extraurbane, sia a piedi che con uso di automezzi;

4. La rispondenza tra le categorie di personale aventi diritto alle indennità di cui al comma 2 ed una delle attività comportanti rischi da esse prestate, quali previste nei punti sopra esposti, è determinata con provvedimento del Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa a cui appartiene il dipendente.

5. L'erogazione dell'indennità avviene bimestralmente sulla base di prospetti di liquidazione debitamente

visati ed autorizzati dal competente Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa, con i quali si attestano i giorni di effettiva esposizione.

6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

## **Art. 25 – Compensi per attività disagiate**

1. Le risorse di cui al presente articolo sono destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in

condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C.

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo

dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale ecc.) e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. È fatta salva la concreta valutazione del

ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente ed in quanto previsto all'articolo)

e, conseguentemente l'effettiva individuazione degli aventi diritto che è di esclusiva competenza del Responsabile di Posizione Organizzativa.

3. Sono individuati i seguenti fattori rilevanti di disagio:

a) prestazioni richieste a resa, per esigenze di funzionalità dei servizi dell'ente, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché in maniera differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

b) prestazioni richieste a resa, per esigenze di funzionalità dei servizi dell'ente, in condizioni sfavorevoli, di tempi e modi, al fine del recupero psicofisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa e in maniera differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

c) prestazioni richieste a resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali operativi in occasione di eventi imprevedibili ed urgenti che possono avere implicazioni con la pubblica sicurezza, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa e in maniera differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

4. Vengono individuate le seguenti tipologie di indennità:

a) *indennità di disagio per attività lavorativa esplicantesi a stretto contatto con agenti atmosferici inquinanti:* è

riconosciuta ai dipendenti ai quali il Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa competente

abbia assegnato le specifiche mansioni e sedi ai collaboratori, all'esterno della sede di lavoro, per almeno

due terzi dell'orario di lavoro giornaliero, a contatto con fenomeni di inquinamento da ossidi di

carbonio. Nell'ambito di tale fattispecie il disagio è riconosciuto per il fatto che una esposizione per

almeno due terzi dell'orario di lavoro all'esterno della sede di lavoro abbia evidenti ripercussioni

ulla salute psico-fisica dei lavoratori, impegnati a rendere la propria prestazione lavorativa, nonostante l'operare di agenti inquinanti per parte preponderante dell'attività lavorativa. Il compenso spettante è determinato in euro 1,38 giornalieri e per un massimo di €360,00 lordi annui suddivisi in dodici mensilità;

- b) *indennità di disagio per orario frazionato*: è riconosciuta mensilmente agli autisti scuolabus i quali devono garantire il proprio servizio con interruzioni della prestazione lavorativa e successive riprese della stessa nell'arco di cadenze temporali predeterminate dal Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa al fine di garantire al meglio il servizio di accompagnamento e di custodia degli alunni. È evidente che in tale fattispecie il disagio deriva dal fatto che il personale addetto al servizio subisce un pregiudizio nella gestione del proprio tempo libero dovuto al frazionamento dell'orario di lavoro per le esclusive esigenze del servizio, rimanendo nell'arco della giornata lavorativa a continua disposizione dell'Ente al fine di garantire con flessibilità l'espletamento del relativo servizio. Il compenso spettante è determinato in euro 1,38 giornalieri e per un massimo di €360,00 lordi annui suddivisi in dodici mensilità;
- c) *indennità di disagio per attività svolta prevalentemente in particolari e pesanti condizioni ambientali*: spetta, previa individuazione del Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa, al personale stradale a debito allo sgombero e vesvolto direttamente mediante l'impiego di automezzi dell'Ente da essa noleggiati presso terzi, ovvero per lo svolgimento di attività stradali svolte in condizioni climatiche particolarmente critiche. Il compenso spettante è determinato in euro 1,38 giornalieri e per un massimo di €360,00 lordi annui suddivisi in dodici mensilità;

5. Nel rispetto degli attuali orientamenti normativi e giurisprudenziali, ai dipendenti a cui è corrisposta l'indennità di rischio, viene riconosciuta l'indennità di disagio, qualora ricorrano diverse motivazioni.

6. L'importo è rapportato al periodo di lavoro effettivamente prestato. L'erogazione dell'indennità avviene bimestralmente sulla base di prospetti di liquidazione debitamente visti ed autorizzati dal competente Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa, con i quali si attestano i giorni di effettiva esposizione.

## Art. 26 – Indennità di maneggio valori

1. È corrisposta al personale che in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali di cui all'art. 36 del CCNL del 14.09.2000 si stabilisce la seguente graduatoria dell'indennità:
  - a) media mensile dei valori maneggiati superiore a €1.500,00: indennità di €1,55 giornaliera;
  - b) media mensile dei valori maneggiati compresa tra €1.500,00 ed €1.000,00: indennità di €1,03 giornaliera;
  - c) media mensile dei valori maneggiati compresi tra €1.000,00 e €500,00: indennità di €0,52 giornaliera.
3. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1. A tal fine non si computano le giornate di assenza od inon lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio si impegna in attività che non comportano maneggio di valori.
4. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità vengono individuate per l'anno di competenza entro il 31 dicembre dell'anno precedente per il personale che si prevede di adibire in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del competente Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra ed delle risorse all'interno del fondo di produttività.
6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, a consuntivo e su attestazione del competente Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa, secondo la fascia di appartenenza del dipendente addetto al maneggio di valori limitatamente e a giorni ed effettivamente diretti al maneggio di valori.

## **Art. 27 – Indennità per Specifiche Responsabilità**

1. 1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL del 1.04.1999 come modificato dall'art. 7, comma 1 del CCNL del 9.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari specifiche responsabilità che saranno appositamente e esclusivamente individuate dai competenti

Responsabili di Direzione dell'Unità Organizzativa in stretta correlazione con la concreta organizzazione ed

lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizioni organizzativa).

2. Per specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 17 c. 2 lett. f) come modificato dall'art. 7 del CCNL 9/05/2006, si intendono le seguenti attività:

- direzione, ovvero coordinamento di un ufficio e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale ed organizzativa;
- Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria;
- Gestione di procedimenti, a rilevanza esterna, di elevata complessità, con responsabilità di firma all'esterno;

3 L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva della produttività né volta a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 31.03.99. Le posizioni di lavoro incentivabili devono quindi riguardare attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività della struttura.

4 L'ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del fondo il budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tenere conto delle attività di istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche posizioni non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

5 L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza della posizione organizzativa, sentito il segretario, mediante decreto di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, nonché alla RSU e alle OO.SS. l'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza delle

posizioni organizzative finalizzata all'individuazione nominale degli aventi titolo all'indennità prevista nel presente articolo. La P.O. verifica al termina di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico il permanere delle condizioni che hanno determinato attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo;

6 Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a € 2.500,00 è determinato in relazione alle seguenti variabili:

**a. Grado di complessità generale:**

- Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse con firma a rilevanza esterna:

**b. Responsabilità:**

- Responsabilità civile extracontrattuale, amministrativa contabile;
- Rilevanza esterna:.

**c. Autonomia professionale.**

- Compiti gestiti in piena autonomia
- Gestione iter completo

**d. Specializzazione richiesta.**

- Iscrizione albi professionali:
- Attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione, elaborazione di pareri, eventualmente anche con effetti esterni, realizzazione di programmi/piani di attività complessi.

## **Art. 28 – Indennità per particolare responsabilità**

1. In applicazione dell'art.17, comma 2, lett.i) del CCNL del 1.04.1999 e dell'art.36, comma 2 CCNL 22.01.2004 è attribuito specifico compenso, dalla data formale di individuazione al personale appartenente alle categorie B, CeD:

- a) per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, derivanti dalle qualifiche di *Ufficianti* e *statocivile e anagrafe ed Ufficiale elettorale* nonché di *responsabile dei tributi* stabilite dalle leggi;
- b) per compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli *archivisti informatici*



- nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) per compensare ancorale funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messinotificatori;
- d)

per compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. Per i dipendenti cui sono state attribuite le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, l. 11.11.1998 (CCNL del 1.04.1999) così come integrato dall'art. 36, comma 2 del CCNL del 22.01.2004 è prevista una

indennità, cumulabile con quella di cui all'articolo precedente, nella misura massima di €300,00 annuali.

Qualora

le suddette funzioni venissero svolte in modo plurimoda da uno stesso dipendente, sarà corrisposta una sola indennità nella misura massima prevista dal contratto (€300,00 annuali).

3. La proposta di riconoscimento del compenso viene fatta, con apposita motivata richiesta, dal Responsabile di Posizione Organizzativa cui appartiene il dipendente interessato. Compete al Responsabile di P.O. l'individuazione del destinatario del compenso e gli importi dei relativi compensi, sulla base delle indicazioni entro i limiti previsti nel presente articolo.

4. Le indennità di cui sopra sono liquidate in un'unica soluzione a consuntivo, previa attestazione del Responsabile di P.O., con apposita relazione, vista dal Segretario del Comune, che riporta l'effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico in via prevalente e continuativa.

5. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Si considerano mesi di servizio prestato/uti i sei giorni lavorativi non pari o superiori a quindici.

## **Art. 29 – Attività svolte in regime di turnazione**

1. Il Comune di Sarroch in relazione alle proprie esigenze e organizzative o di servizio istituisce i turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. Le prestazioni lavorative svolte in regime di turnazione, ai fini della corresponsione delle relative indennità devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, e pomeridiano e se previsto, notturno in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

## **Art. 30 – Indennità di Reperibilità**

1. In applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL del 14.09.2000 come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001 l'indennità è:

- a) corrispostainrelazionealleesigenzediprontointerventofissatedall'entenondifferibilieriferitea serviziessenziali;
  - b) quantificatain€10,32lordiper12orealgiorno.Taleimportoèraddoppiatoin€20,65,incasodi reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
  - c) nonpuòessereresuperioreaa6periodialmeseperdipendente;
  - d) seilservizioèfrazionato,comunquenoninferioreaquattroore,èproporzionalmenteridottain funzionedellasuadurataorariaconapplicazioniesull'importocosìdeterminatodiunamaggiora zionedel 10%;
  - e) noncompetedurantel'orariodiservizioaqualsiasititoloprestato;
  - f) nonècorrispostaperleoredieffettivachiamataremuneratecomelavorostraordinarioocon equivalente riposo compensativo.
2. Ildipendente,dinorma,deveraggiungereilpostodilavoroassegnatonell'arcodeitrentaminuti.
  3. Perquantononprevistodalpresentepuntosirimandaalladisciplinacontrattualevigente.
  4. Lerisorsedestinateallacorrespensioneditaleindennitàvengonoindividuateperl'annodicomp etenza entroil31dicembredell'annoprecedenteseconoleprevisionidisvolgimentodelleattivitàdiprontointer vento.
  5. Aglioneriderivantidalpresentearticolosifafronte,inognicaso,conlerisorseprevistedall'art.15 del CCNLdell'1.4.1999.

## TITOLO V° DISPOSIZIONI PER LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE

### *Capo I - Disposizioni per lavoratori a tempo determinato e parziale*

#### **Art. 31 – Salario accessorio del personale assunto con contratti flessibili e contratti a tempo determinato**

1. Ai sensi del comma 6 dell'art. 2, del comma 11 dell'art. 3, del comma 10 dell'art. 7 del CCNL del 14.9.2000, il personale assunto con:

- a) Contratto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a sei mesi;
- b) Contratto di formazione lavoro;

concorrono agli incentivi e ai compensi di cui all'articolo 10 del presente contratto, ad eccezione della lettera b)<sup>5</sup>, alle condizioni disciplinate dal presente contratto.

2. Per il lavoratore con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento

complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti (risorse aggiuntive ex art. 15, comma 5 del CCNL

del 1.04.1999), compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa del personale e dei vincoli all'integrazione del fondo di cui al precitato CCNL 1.4.99.

3. Ai sensi dell'art. 6, comma 10, del CCNL del 14/9/2000, i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della

prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non

direttamente proporzionale al regime orario adottato a condizione che all'atto dell'assegnazione degli obiettivi dei progetti *de quo* si prescindano dalla durata della prestazione lavorativa.

## TITOLO VI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

### **Art. 32 – Modifiche e verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario del personale turnista o del personale interessato da orari plurisettimanali (o multiperiodali)**

1. Ai sensi dell'art. 22 del CCNL 1.4.99, la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali è possibile solo a favore del personale inserito in turni di lavoro di cui all'art. 22 del CCNL 14.9.2000, oppure utilizzato secondo un'programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro.
2. La riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro è praticabile solo se è anche possibile dimostrare e certificare, in sede di contrattazione decentrata integrativa, che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi. La condizione di cui al presente comma costituisce norma in definitiva e per ciò stesso l'organizzazione del lavoro per turni sulla base di un'programmazione plurisettimanale costituisce condizione necessaria ma non sufficiente all'applicazione della disciplina della riduzione dell'orario di lavoro di cui trattasi. Pertanto in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, le parti verificano la sussistenza delle condizioni che consentono la riduzione dell'orario di cui si tratta, ossia che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione dello stesso sono fronteggiabili congiuntamente, ovvero disgiuntamente:
  - a) con una *proporzionale riduzione del lavoro straordinario* da intendersi come riduzione dell'aspetta destinata a finanziare il lavoro straordinario;
  - b) con *stabili modifiche degli assetti organizzativi* da intendersi come mutamenti dell'organizzazione del lavoro negli uffici dell'ente, di carattere permanente, la cui adozione è consentita di conseguire "economiche" di gestione, utilizzabili per il finanziamento della riduzione dell'orario di lavoro.
3. In ogni caso deve essere esclusa ogni possibilità di porre oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'ente.
4. Spetta agli organi di controllo interno, collegi di revisori, verificare che le azioni adottate dall'ente e e siano coerenti con gli impegni derivanti dall'art. 22, comma 1 del citato CCNL del 1.4.99 e, nello specifico, che i maggiori oneri connessi all'adozione dell'orario di lavoro di 35 ore retrovano effettivamente a copertura della riduzione dell'orario straordinario o in stabili modifiche degli assetti organizzativi.
5. La riduzione dell'orario a 35 ore si attua in costanza operativa sui servizi esterni.

6. la eventuale riduzione dell'orario di lavoro potrà decorrere solo dalla data di stipulazione dall'accordo sindacale decentrato che la stabilisce, nel rispetto delle condizioni legittimate da precedenti accordi

### **Art. 33 – Lavoro Straordinario**

1. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro di 36 ore settimanali.
2. Il fondo del lavoro straordinario, costituito ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1.4.99, può essere incrementato con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse non concorrono ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo ed in quanto tali non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
3. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile di Direzione di Unità Organizzativa cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso il lavoro straordinario costituisce obbligo di prestazione. In situazioni del tutto eccezionali, verificata in concreto la sussistenza di ragioni di pubblico interesse, l'amministrazione può emanare un provvedimento postumo allo svolgimento della prestazione di lavoro straordinario resa, tendente a "sanare" l'assenza dell'autorizzazione preventiva.
4. La prestazione di lavoro straordinario comporta la maggiorazione della misura oraria di lavoro ordinario nelle misure previste dal CCNL 14.9.2000, per il lavoro straordinario diurno, per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi in orario notturno (dalle ore 22.00 alle ore 6.00 del giorno successivo) e per il lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.
5. Fermi restando che il recupero delle ore di lavoro straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, in caso di riposo compensativo dato in sostituzione delle ore di lavoro straordinario non bisogna corrispondere, per ogni ora di lavoro straordinario effettuata, la maggiorazione del 15%, né, per ogni ora di lavoro straordinario diurno o notturno, i 69 minuti di riposo compensativo. La "compensazione" opera senza tener conto del fatto che le

ore straordinarie sono remunerate con la maggiorazione.

6. Le eventuali economie che dovessero generarsi, nel fondocui all'art.14 del CCNL 1.4.99, a seguito di fruizione di riposo compensativo dato in sostituzione di lavoro straordinario non costituiscono residuo e pertanto rientrano nella piena disponibilità del bilancio dell'ente;

7. In virtù dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000, le prestazioni di lavoro straordinario sono retribuite nella misura oraria prevista dallo stesso articolo o pure con un corrispondente numero di ore di riposo compensativo.

Non è pertanto possibile incrementare o arrotondare ad un numero maggiore di ore di riposo compensativo quello di lavoro straordinario effettivamente prestato.

8. La prestazione di lavoro straordinario coincidente con la giornata di riposo settimanale composta, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria con diritto a equivalente riposo compensativo da fruire e regolare entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

9. Se il lavoratore ha deciso di fruire delle ore di lavoro straordinario (autorizzate ed effettuate) come riposi compensativi, l'amministrazione non può trasformarle, unilateralmente, in retribuzione.

10. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate - ed in relazione alla sola attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali, il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14, per un numero di dipendenti non superiore al 2%. E' altresì possibile superare sia i limiti individuali di straordinario indicati nell'art.38 del CCNL del 14.9.2000 (180 ore individuali) sia quelli indicati dalla legge (250 ore annue) non è comunque possibile, per l'ente, richiedere e autorizzare un numero di ore straordinarie superiori a quelle consentite dalle risorse disponibili di cui all'art.14 CCNL 1.4.1999. Gli eventuali accordi con il lavoratore per l'automatica sostituzione del compenso per ore straordinarie con equivalenti riposi compensativi sono da considerarsi invalide ai sensi dell'art. 2113 del c.c.

11. Ai sensi dell'art. 40 del CCNL 22.1.2004, le risorse finanziarie formalmente assegnate, con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità, anche a favore del personale incaricato della responsabilità di una posizione organizzativa.

12. Rientrano nella nozione di lavoro straordinario anche le attività di formazione svolte nell'interesse dell'ente. Nel caso di cui trattasi la partecipazione al corso deve essere comunque autorizzata dal Responsabile del Servizio e corrispondere ad un preciso interesse dell'ente; conseguentemente, le ore di formazione,

anchese

svolte al di fuori dell'orario di servizio sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti. Sono pertanto da escludere dalla presente disciplina tutte le altre attività formative ed di studio a cui il dipendente partecipa su base volontaria.

13. L'Amministrazione si impegna a fornire alle R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie del CCNL alla fine di ogni anno, entro e non oltre il giorno 15 del mese di febbraio, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando il numero delle ore autorizzate, di quelle liquidate e di quelle recuperate o da recuperare.

14. In attuazione di quanto previsto dall'art. 14, comma 3, del CCNL 1.4.1999, le Parti si impegnano ad effettuare costantemente le verifiche periodiche per le finalità previste dalla medesima norma contrattuale. In sede di verifiche sono sottoposte a valutazione e monitoraggio tutte le prestazioni di lavoro straordinarie, comprese quelle elettorali.

15. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art. 5 del D.lgs. 66/2003.

### **Art. 34 – Criteri per l'utilizzo del fondo straordinario**

1. All'inizio di ogni anno nel fondo vanno accantonate le riserve finalizzate a remunerare le ore di lavoro straordinario prestate in occasione di festività in fra settimana e in reperibilità.

2. La quota rimanente del fondo verrà ripartita fra le Unità Organizzative in relazione al numero e alla categoria dei dipendenti assegnati previsti nella Dotazione Organica.

3. In sede di verifiche sull'utilizzo delle riserve, saranno effettuati gli opportuni correttivi per spostare le quote di lavoro straordinario fra le Unità di cui al comma 2, tenuto conto delle esigenze rappresentate dai Responsabili di Direzione di Unità Organizzativa.

### **Art. 35 – Banca delle Ore**

1. Al fine di compensare il lavoro straordinario tramite: a) *retribuzione*; b) *o come riposizione compensativa* può essere

istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. L'effettivo avvio della banca delle

ore è a cura della delegazione trattante che con proprio accordo la istituisce. Qualora la banca delle ore venga istituita, la stessa è disciplinata nel modo come appresso descritto.

2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito annualmente in relazione alla

capienza del fondo di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.99, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.

3. Le risorse di cui trattasi sono distinte da quelle che ordinariamente saranno assegnate al lavoro straordinario nell'anno successivo a quello di maturazione e si può ritenere che costituiranno, anche per gli anni

futuri, un "fondo di riserva di rotazione" da utilizzare per l'eventuale pagamento delle ore accantonate.

Nel

mesesuccessivo alla prestazione, l'ente deve corrispondere in ogni caso la percentuale di maggiorazione

prelevando le relative somme dalla disponibilità ordinaria del fondo ex art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile di Direzione, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo.

5. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le

risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia di bilancio" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio;

6. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999;

7. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.

8. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.

9. Possono essere realizzate le richieste delle OO.SS. in contrappartita finalizzata al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore e dall'assunzione di iniziative tese ad attuare l'utilizzazione.

10. Tali incontri dovranno essere convocati entro 15 giorni dalla richiesta.

## **Art. 36 - Telelavoro**

1. Nel caso in cui l'ente intenda attivare progetti di telelavoro di cui all'art. 1 del CCNL 14.09.2000, nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, si osserveranno le relazioni sindacali indicate nell'articolo stesso.

2. Le condizioni a cui attenersi sono:

- Gli oneri per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Amministrazione;
- L'Ente doterà il lavoratore di tutti gli strumenti necessari a garantire il corretto e regolare svolgimento della prestazione;



3. Nel caso di telelavoro a domicilio è possibile prevedere al dipendente interessato il rimborso delle spese per consumi elettrici commisurate ai consumi effettivi;
4. Le condizioni operative a cui il lavoratore dovrà attenersi saranno precisate dettagliatamente nel progetto di telelavoro che il responsabile di Direzione di Unità organizzativa competente provvederà a redigere, nel progetto si dovranno indicare i criteri di valutazione della prestazione;
5. Il telelavoro può riguardare anche periodi brevi legati a contingenze particolari.
6. La scelta dei lavoratori da adibire a telelavoro sarà a cura del Responsabile di Direzione di Unità Organizzativa, che la effettuerà tenendo conto dei seguenti criteri:
  - a) Disponibilità dei dipendenti
  - b) Possibilità di operare in senso autonomo per la professionalità posseduta e per il tipo di lavoro da svolgere;
7. Le prestazioni rese dal personale in telelavoro sono compatibili con l'attribuzione del trattamento accessorio per le finalità di cui all'art. 17 CCNL 1.4.1999, in particolare con gli incentivi collegati agli obiettivi di performance individuale e organizzativa.

## TITOLO VII VALUTAZIONE E MERITO

### Art. 37 – Principi Generali del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance

1. La misurazione e la valutazione delle performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'ente, nonché alla crescita delle competenze professionali e organizzative, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dalle unità organizzative in un quadro di trasparenza dei risultati raggiunti e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Il sistema di misurazione e valutazione delle Performance per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi del personale e dei dipendenti incaricati di Direzioni e Unità Organizzativa, titolari di Posizione Organizzativa nonché la metodologia per la determinazione delle retribuzioni di Posizione è quello adottato con delibera G.C. n. 190 del 29.12.2011;

### Art. 38 – Sistema premiante

1. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità delle performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 ess.mm.
2. L'incentivo della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal Sistema di valutazione adottato, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo (performance organizzativa) e individuale (performance individuale).
3. Il sistema prevede quattro fasce di merito. L'appartenenza ad una fascia è determinata in relazione al risultato conseguito in sede di valutazione. A ciascuna fascia è attribuito una quota budget previsto per la performance individuale nelle misure come appresso indicate:
  - La fascia **A** rappresenta la fascia di merito alta: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggioriali del 90% del punteggio e corrisponde al 100% del premio attribuibile individualmente.
  - La fascia **B** è associata a valutazioni comprese  $\geq 85\%$  e  $\leq 90\%$  del punteggio e corrisponde al 90% del premio attribuibile.
  - La fascia **C** è associata a valutazioni  $\geq 60\%$  e  $\leq 85\%$  del punteggio e corrisponde al premio

- esatta percentuale del premio attribuibile;
- La fascia D corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al <60% del punteggio attribuibile. Il risultato del 60% rappresenta la quota minima necessaria per garantirsi l'accesso al premio, pertanto il collocamento in tale fascia esclude il dipendente dall'attribuzione dei premi collegati alla valutazione.

Gli eventuali residui che si dovessero creare nella ripartizione della quota di produttività, effettuata in base all'esito della valutazione, vanno a impinguare la fascia di merito più alta.

La determinazione del budget previsto per la retribuzione accessoria collegata alla performance individuale è come appresso determinata:

Determinazione del sistema parametrico legato alla categoria di appartenenza:

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

La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

- I. quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni categoria e per le posizioni B3-D3 giuridiche;
- II. parametrizzazione delle categorie e delle posizioni, come su indicate;
- III. moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;
- IV. divisione dell'ammontare dell'interfondi per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
- V. moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria relativa alla persona assegnata alle diverse unità organizzative, ottenendo l'ammontare del Budget per ogni singola unità organizzativa presente nell'Ente.

Le risorse destinate alla produttività collettiva di risultato sono ripartite fra le Direzioni in ragione del numero dei dipendenti assegnati del personale di ciascuna categoria.

Es. supponiamo siano presenti 3 Direzioni: tecnica – finanziaria – amministrativa e che ciascuna Direzione abbia una dotazione di personale come appresso indicata:

- Tecnica: 2A – 1C – 1D punteggio dal sistema parametrico =  $2A(100+100)+1C(118)+1D(130)=\text{Tot. } 448$

- Finanziaria: 1D – 1C punteggio dal sistema parametrico =  $1D(130)+1C(118)=\text{Tot. } 248$



*Peso obiettivo Individuale:*  $|I| * |C| * |U|$

La  $\sum$  peso obiettivi attribuiti a tutto il personale è  $= \sum 1^n$  *Peso obiettivo Individuale:*  $|I| * |C| * |U|$

Es. si adotta un determinato obiettivo la cui importanza, complessità e impatto per l'utenza è come appresso indicato:

- ✓ *Importanza: Alta (5)*
- ✓ *Complessità: Media (3)*
- ✓ *Impatto per l'Utenza: Media (3)*

Il peso del predetto obiettivo è  $= |I| * |C| * |U| = |5| * |3| * |3| = 24$

La scelta di questo modello comporta che l'assegnazione/distribuzione degli obiettivi sia ampiamente condivisa con i propri collaboratori.

### **Es.**

- Il Responsabile del servizio tecnico ha a disposizione un budget di settore pari a €4.807. In questa Direzione sono presenti 4 dipendenti. Ciascuno di questi dipendenti ha ricevuto in dote un carico di obiettivi il cui peso complessivo è come appresso indicato:

- Dip. I = peso 60
- Dip. II = peso 45
- Dip. III = peso 30
- Dip. IV = peso 50

Il peso complessivo degli obiettivi è 185. Il valore punto è dato dal rapporto

$$\mathbf{€4.807/185=25,984}$$

Il premio potenziale dei diversi dipendenti sarà come appresso indicato:

- Dip. I = peso 60 – Premio Potenziale: €1.559,03
- Dip. II = peso 45 – Premio Potenziale: €1.169,27

- Dip.III=peso30–PremioPotenziale:€779,51

- Dip.IV=peso50–PremioPotenziale:€1.299,19

Idiversidipendenti,inrelazioneallavalutazione,verrannoassegnatiadunafasciadimeritoacui corrisponderàunpremioilcuiammontareèdefinitodall'appartenenzaallafasciamedesima<sup>7</sup>.

## TITOLO VIII PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

### Art. 39 – Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, che l'Ente si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie ed i coloro che percepiscono l'indennità di disagio di rischio.
4. Per raggiungere il massimo livello di sicurezza all'interno dell'Ente nel pieno rispetto della normativa vigente, l'Amministrazione incontra almeno una volta all'anno il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), per informarli:
  - a) sulle priorità di intervento in materia di salute e sicurezza;
  - b) sulla relativa copertura finanziaria del piano concordato;
  - c) sulle modalità di gestione e di verifica del piano stesso.
5. Per consentire al RLS di svolgere adeguatamente il proprio ruolo, l'ente si impegna a fornirgli tempestivamente tutte le informazioni necessarie.

6. Airappresentantideilavoratoriperlasicurezzaèassicurataunaformazioneparticolareinmateria di salute e sicurezza sul lavoro, tale da assicurare loro un'adeguata conoscenza sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi.
7. L'ente organizza attività formative in materia di sicurezza, salute e rischi per tutto il personale, prevedendo inoltre la formazione sistematica dei lavoratori neoassunti. La formazione avviene in orari di lavoro o gli orari sono a carico dell'ente.
8. L'attività di formazione è periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.
9. Ogni qualvolta vengano attuate riorganizzazioni del lavoro, a fronte di norme o provvedimenti riguardanti il D.Lgs 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, l'ente richiede il parere del RLS.
10. Verranno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.



## TITOLO IX ECCEDENZE DI PERSONALE

### **Art. 40 – Modalità di gestione delle eccedenze di personale**

1. Qualora insediati attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra diversi livelli istituzionali, ovvero opere di riorganizzazione o di esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'ente, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D.Lgs 165/2001, e s.m.i., nonché quelle di cui all'art. 25 del CCNL del 14.9.2000, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamenti del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale e in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

## TITOLO X DISPOSIZIONI PARTICOLARI

### **Art. 41 – Istituzione del Comitato Unico di Garanzia**

1. Le parti si impegnano a istituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora (C.U.G.) che unifica le competenze del Comitato per le Pari Opportunità e del Comitato paritetico per il fenomeno del Mobbing.
2. L'ente dovrà garantire strumenti idonei al funzionamento del Comitato e valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo il lavoro svolto dal comitato.
3. La gestione dei rapporti di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio, terrà conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, con particolare attenzione alla flessibilità degli orari per i lavoratori con carichi familiari, con figli minori, e in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.
4. Le proposte formulate dal C.U.G., saranno oggetto di valutazione in sede di approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive.

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

## **SOTTOSCRIZIONE:**

**Luogo:** SARROCH

**Data:** 28/02/2014

| <b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:</b>  |                       | <b>FIRMA</b> |
|--|-----------------------|--------------|
| 1. Presidente                                    | D.SSA LUCIA TEGAS     | F.TO         |
| <b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:</b> |                       |              |
| <b>SIGLA</b>                                     | <b>NOME E COGNOME</b> | <b>FIRMA</b> |
| 1. C.I.S.L.-FP                                   | REMO SERRI            | F.TO         |
| 2.   |                       |              |
| 3.   |                       |              |

| <b>RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:</b> | <b>FIRMA</b> |
|---|--------------|
| BARBARA DESSI                             | F.TO         |
| ROBERTA LAI                               | F.TO         |
| FRANCESCO MASTINU                         | F.TO         |