



COMUNE DI LOIRI PORTO SAN PAOLO
Provincia di Olbia-Tempio

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2017-2019

P

M. F.

Mich. Muraolo

SP

J

Paul

Ques

NELL'ANNO 2017, IL GIORNO 6 DEL MESE DI MARZO ALLE ORE 18:00 NELLA CASA COMUNALE DEL COMUNE DI LOIRI PORTO SAN PAOLO SI E' RIUNITA LA DELEGAZIONE TRATTANTE PER LA STIPULA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO VALIDO PER GLI ANNI 2017-2019.

VISTA la Delibera della Giunta Comunale N. 74 del 13/06/2013 con la quale è stata nominata la delegazione di parte pubblica per la contrattazione integrativa decentrata presso l'Ente;

VISTA la Delibera della Giunta Comunale n. 126 del 12/12/2016, con la quale vengono impartire alla delegazione di parte pubblica le direttive finalizzate ad integrare il vigente Contratto collettivo decentrato integrativo;

VISTA la delibera della Giunta comunale n. 17 del 27/02/2016, con la quale si autorizza il Presidente della delegazione di parte pubblica e gli altri componenti a sottoscrivere definitivamente il presente contratto collettivo decentrato integrativo 2017-2019;

CONSIDERATO che la delegazione trattante è composta dai seguenti componenti:

PARTE PUBBLICA

Dott.ssa Anna BONU – **Presidente**

Dott. Gianluca COCCO – **Delegato**

PARTE SINDACALE

Geom. Mario MOSSONI – **Rsu CGIL**

Dott. Francesco BIANCU – **Rsu CGIL**

Sig.ra Anna Maria VARRUCCIU – **Rsu UIL**

Geom. Antonello MELONI – **Rsu CISL**

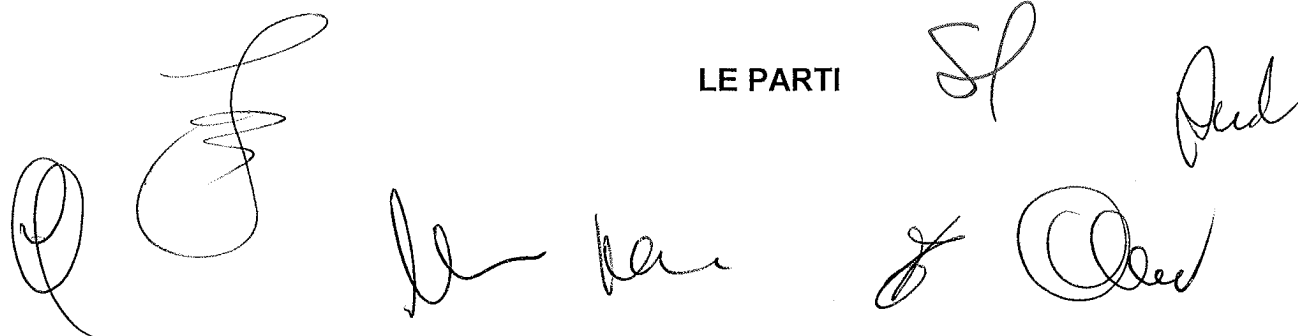
Sig.ra Luisella MACCIONI – **Rappresentate territoriale FP CGIL**

Dott. Salvatore Antonio BUA – **Rappresentate territoriale FP CISL**

Sig. Francesco TESTONI – **Rappresentante territoriale FPL UIL**

Nel rispetto della procedura del negoziato, delle materie e dei limiti previsti dai contratti collettivi nazionali e dalle disposizioni legislative in materia:

LE PARTI

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures scattered across the bottom of the page, some appearing to be initials or full names in cursive script.

Stipulano il seguente Contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Loiri Porto San Paolo valido, salvo concertate rivisitazioni e proroghe, per gli anni 2017-2019.

ARTICOLO 1

EFFICACIA E DURATA DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è immediatamente efficace quando:

- sia firmato dalle RR.SS.UU. dell'Ente risultanti presenti al momento dell'accordo;
- sia firmato dai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie dei CCNL risultanti presenti al momento dell'accordo;
- sia firmato dalla delegazione trattante di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e acquisito il parere del revisore dei conti;

2. Il presente contratto è valido per le annualità 2017-2018-2019, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 4 del CCNL 01/04/1999;

3. Le parti si impegnano ad effettuare una ricognizione periodica degli istituti disciplinati, provvedendo eventualmente a rettificare parzialmente o totalmente gli stessi, anche in relazione all'evolversi della disciplina legislativa e contrattuale.

4. Le parti si impegnano, subito dopo la sottoscrizione definitiva, a convocare, in apposita assemblea, tutto il personale dell'Ente per l'illustrazione del presente contratto integrativo al fine di perseguire la massima condivisione degli istituti dallo stesso disciplinati.

ARTICOLO 2

EFFETTI DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto costituisce presupposto per la ripartizione delle risorse costituenti il fondo 2017-2018-2019 per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

2. La ripartizione delle suddette risorse avviene previo accordo sottoscritto dalle parti, scaturente, possibilmente, da un confronto tra le piattaforme sindacali e le proposte della delegazione di parte pubblica.

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are three distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'SL'. On the right side, there is a signature that appears to be 'Paul'. Below these, there are more signatures, including one that looks like 'Ced' and another that is partially obscured.

ARTICOLO 3 RELAZIONI SINDACALI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il sistema delle relazioni sindacali si svolge nell'ambito dei limiti invalicabili dei CCNL e delle disposizioni legislative. Il presente contratto non può contenere clausole difformi alle disposizioni contrattuali e legislative nazionali. In ogni caso si applicano le disposizioni prevalenti della legge e dei CCNL in sostituzione delle clausole difformi eventualmente e inavvertitamente inserite nel presente contratto.

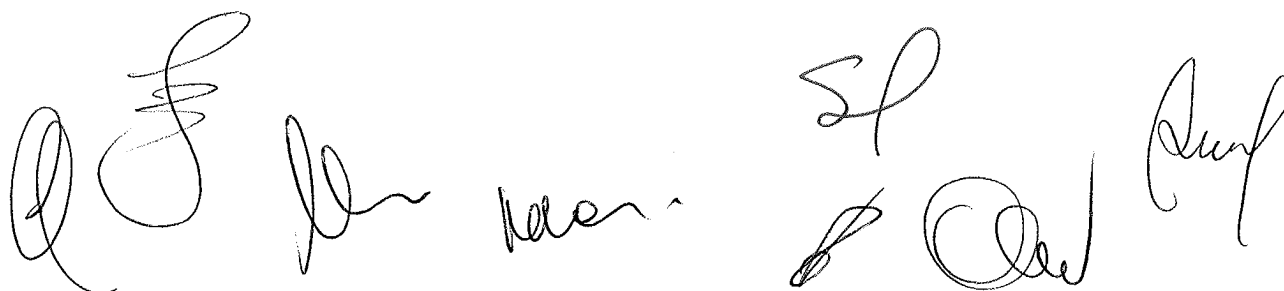
3. L'Amministrazione, per mezzo del Servizio personale, si impegna a garantire il diritto all'informazione, alla consultazione e alla concertazione in tutte le materie incluse nel sistema di relazioni sindacali, secondo quanto prescritto dai CCNL vigenti e dalle disposizioni legislative eventualmente prevalenti.

4. L'amministrazione garantisce la convocazione della delegazione trattante entro 15 giorni dalla richiesta delle OO.SS., avendo riguardo alla pertinenza al sistema delle relazioni sindacali dei punti all'ordine del giorno dalle stesse indicati. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza.

5. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine degli argomenti da trattare. Di ogni seduta verrà steso, a cura del Presidente o di un dipendente designato, un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale verrà data lettura a chiusura della riunione relativa o in apertura della riunione successiva e verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante. Il verbale verrà trasmesso alle OO.SS. e a tutti i RR.SS.UU. dell'Ente presenti alla riunione.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati vengono rinviati alla successiva data fissata, anche verbalmente, alla fine dell'incontro.

6. Gli accordi sottoscritti, contenenti tempi e criteri di attuazione, verranno recepiti con atto dell'organo competente di norma entro 15 giorni o, oltre tale termine, nella prima riunione utile;



7. Tutti gli accordi saranno forniti, dopo la loro sottoscrizione, in copia a tutti i soggetti firmatari e, quando possibile, anche su supporto informatico laddove ne venga fatta richiesta;

8. L'Amministrazione, inoltre, provvederà alla predisposizione nelle strutture organizzative di appositi spazi per l'informazione, accessibili a tutto il personale, per la pubblicazione di comunicati di lavoro e atti sindacali, nonché attraverso la propria rete intranet.

ARTICOLO 4

REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'art. 2 della premessa al CCNL 1995, che fissa i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:

a) i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando, ove possibile, criteri di rotazione;

b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS.; il personale individuato ha il diritto di esprimere, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile;

c) durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;

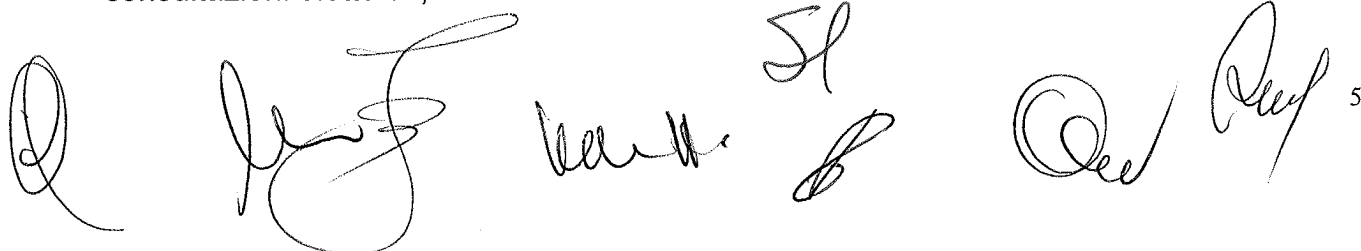
d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 gg. all'Amministrazione precisando la durata dell'astensione dal lavoro;

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

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

a) il servizio di stato civile limitatamente alla registrazione delle nascite e delle morti;

b) il servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;



5

- c) il servizio cimiteriale limitatamente al ricevimento delle salme;
- d) il servizio di protezione civile
- e) il servizio di polizia municipale relativamente a:
 - trattamenti sanitari obbligatori;
 - pronto intervento;
- f) Servizio Personale per:
 - erogazione emolumenti retributivi;
 - erogazione di assegni con natura di sostentamento;
 - compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge.

Contingente di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali individuati dalle parti:

Settore Servizio	Numero addetti
Servizio Stato Civile	1
Servizio Elettorale	1
Servizio polizia Amministrativa	1
Servizio cimiteriale	1
Settore Personale	1

3. Per quanto non previsto dal presente contratto si fa, in ogni caso, riferimento alle norme del CCNL 1995 ed eventuali ss.mm.ii., nonché alle disposizioni legislative eventualmente prevalenti.

ARTICOLO 5

PREROGATIVE, DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI

1. Ai sensi delle vigenti norme sulle prerogative sindacali, si prevede quanto segue:

- a) i permessi sindacali retribuiti dei responsabili sindacali, dipendenti dell'Amministrazione, sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla OO.SS. di appartenenza e alla RR.SS.UU. secondo le modalità previste dal Ccnl del 7 Agosto 1998 e successive modificazioni e integrazioni, oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
- b) l'amministrazione conteggia e comunica, ai fini delle indagini statistiche previste dalla vigente normativa, con separato computo i permessi fruiti a tale titolo;

c) le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, concertazione e consultazioni, nonché l'attività di informazione, rappresentanza e tutela a favore dei dipendenti da parte delle RR.SS.UU non rientrano nel monte ore spettante alle stesse e alle OO.SS. e devono essere considerate come servizio effettivamente prestato;

d) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro responsabili sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale.

2. Per quanto concerne le Assemblee dei lavoratori si stabilisce che:

a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale, comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'Assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali;

b) l'amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;

c) in caso di Assemblea i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi, se non in reperibilità, saranno quelli da fissarsi con il summenzionato contratto decentrato sui "servizi minimi essenziali";

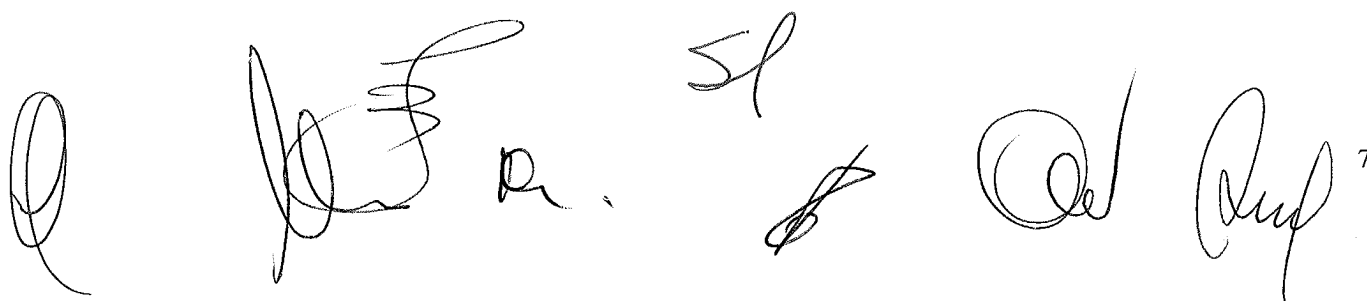
d) il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'Assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'Assemblea stessa.

e) i Responsabili delle singole unità operative procedono alla rilevazione dei partecipanti e delle ore individualmente fruite per partecipare all'Assemblea, comunicandolo al competente Settore dell'Amministrazione.

ARTICOLO 6

ORARIO DI LAVORO

1. Per la disciplina dell'orario di lavoro si rinvia a quanto disposto dalle prescrizioni legislative, del CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie locali, nonché alle particolari norme del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e servizi.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a set of initials 'SL', another signature, and a final signature with a small '7' superscripted to its right.

ARTICOLO 7

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

1. L'Amministrazione Comunale deve provvedere annualmente a costituire il Fondo per le Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane e per la Produttività così come previsto dal CCNL 01/04/1999 e dalla disciplina successiva contrattuale e legislativa ed è tenuta a darne comunicazione alle R.S.U. Aziendali ed alle OO.SS. Territoriali di Categoria firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

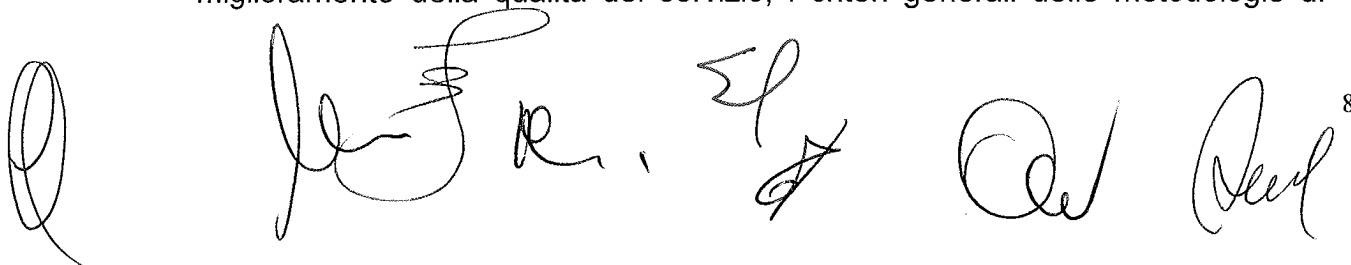
2. Il Fondo predetto è destinato a finanziare il salario accessorio del personale dipendente secondo le prescrizioni ed entro i limiti delle disposizioni legislative e dei CCNL vigenti.

ARTICOLO 8

DESTINAZIONE DEL FONDO

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa sono utilizzate per:

- a) erogare incentivi legati a effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente, e di qualità dei servizi mediante la realizzazione di piani di attività, basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati;
- b) finanziare la progressione economica delle categorie;
- c) Costituire il fondo per la corresponsione dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 2002-2005
- d) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio, orario notturno festivo secondo le modalità vigenti;
- e) compensare l'esercizio di attività, del personale delle categorie A, B, C, che comportano particolari disagi;
- f) compensare l'esercizio di compiti di particolare responsabilità del personale delle categorie B, C e D non titolari di posizioni organizzative;
- h) incentivare le attività e le prestazioni cui sono connesse risorse di legge.
- i) stabilire criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e di programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, i criteri generali delle metodologie di



Handwritten signatures of five individuals, likely representing the R.S.U. Aziendali and OO.SS. Territoriali di Categoria mentioned in the text.

valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17 comma 2, lettera a)

- j) Le fattispecie, i criteri i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17 comma 2 lettere e), f), g) ed i)
- k) I criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15 comma 1, lettera k)
- l) Criteri generali per le politiche dell'orario del lavoro

ARTICOLO 9

CRITERI GENERALI SUI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

1. L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2 lettera a) del ccnl dell'1.4.1999 è strettamente correlata alla realizzazione di effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficacia ed efficienza riscontrati nelle Aree beneficiarie delle risorse. L'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi si realizza mediante la corresponsione di compensi correlati al merito e al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione.

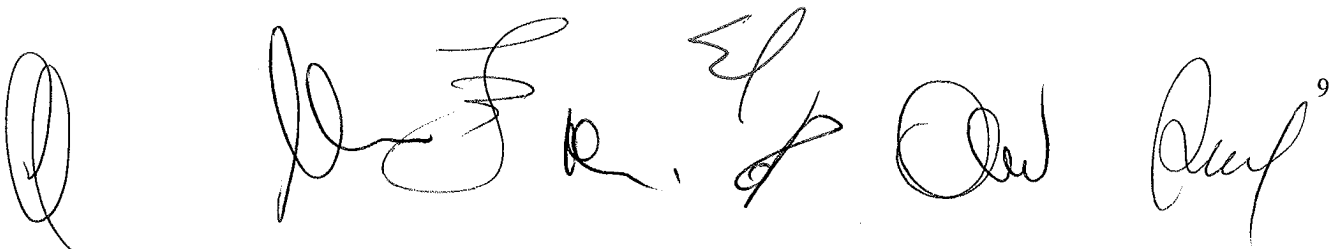
Gli incrementi di produttività e il miglioramento quali-quantitativo dei servizi vanno intesi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati raggiunti.

3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti Responsabili nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione contenuto in apposito manuale approvato dalla Giunta comunale.

4. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

5. Le risorse destinate all'incentivazione della produttività sono distribuite al personale sulla base di una graduatoria risultante dalla valutazione dei singoli Responsabili, contestualmente alla valutazione di questi ultimi da parte dell'organismo di valutazione e della Giunta comunale. I criteri di valutazione sono tesi a garantire potenzialmente una significativa differenziazione tra i dipendenti.



6. La quota del premio individuale è collegata al punteggio ottenuto dalla valutazione del Responsabile cui il dipendente appartiene, alle risorse disponibili e al tasso di assenza riscontrato durante l'anno, con esclusione delle assenze effettuate per:

- Ferie
- Trasferta
- Infortunio sul lavoro
- Astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio ad interdizione anticipata ai sensi della Legge 1204/1971
- Permessi concessi ai sensi della Legge 104/1992 e servizio prestato presso seggi elettorali (presidente, segretario, scrutatori) o permessi retribuiti per lutto familiare, donazione di sangue, nascita figli, testimonianze e convocazioni dell'autorità giudiziaria quale persona informata dei fatti
- Gravi patologie che richiedano terapie salvavita debitamente certificate

7. In ogni caso, ciascun Responsabile, discrezionalmente, in sede di valutazione, potrà tener conto di periodi prolungati di assenza, benché riconducibili alla suddetta casistica esclusa da forme di penalizzazione.

ARTICOLO 10

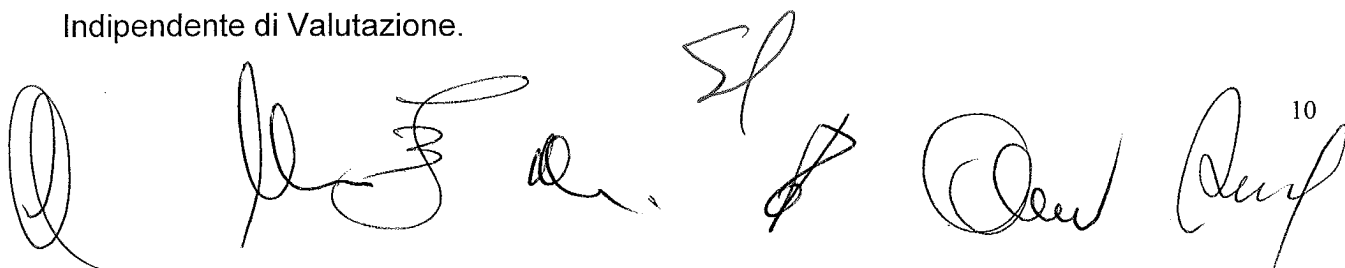
DETERMINAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEI DIPENDENTI

1. L'adozione del sistema di valutazione delle performance individuali dei dipendenti compete alla Giunta comunale, che approva un Dizionario delle competenze che riflette le esigenze organizzative dell'Ente, nonché una Manuale di valutazione che contiene una dettagliata metodologia alla quale i valutatori dovranno attenersi.

ARTICOLO 11

CORRESPONSIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

1. L'incentivo della produttività dovrà essere corrisposto al personale dipendente a tempo indeterminato, nonché al personale a tempo determinato il cui rapporto di lavoro abbia durata pari ad almeno 12 mesi, sulla base del punteggio ottenuto dal proprio Responsabile in relazione alle competenze mostrate e agli obiettivi raggiunti, contestualmente alla valutazione delle figure apicali da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.



10

2. Il compenso verrà corrisposto ai dipendenti che abbiano partecipato alle attività connesse alla realizzazione degli obiettivi e che comunque abbiano contribuito ad incrementare i livelli di produttività dell'Ente o al miglioramento qualitativo nell'erogazione dei servizi e nell'espletamento delle funzioni normalmente svolte.

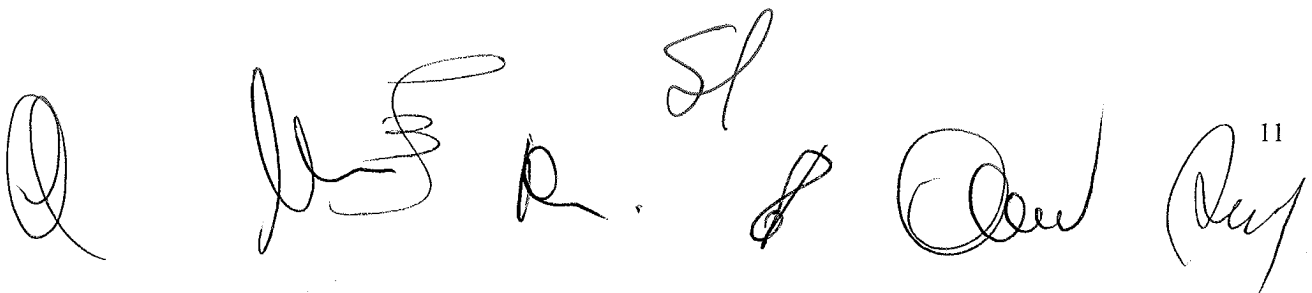
3. La valutazione di ciascun dipendente deve essere fatta dal Responsabile *pro tempore* dell'Area in cui lo stesso ricade. In caso di compresenza di più Responsabili nello stesso anno, ciascuno di questi dovrà procedere alla valutazione per il periodo di riferimento. In caso di giustificato impedimento del Responsabile *pro tempore*, la valutazione può essere effettuata dal successore o dal Responsabile in carica al momento della valutazione, sulla base delle attività documentate espletate dai dipendenti. In caso di mancata valutazione nessun premio potrà essere erogato per la parte di anno riferibile alla stessa;

ARTICOLO 12 CRITERI DI CALCOLO DEL PREMIO

1. Il Responsabile d'Area provvederà ad attribuire un punteggio al singolo dipendente, avendo riguardo a differenziare i propri collaboratori in relazione al grado di apporto al miglioramento dei servizi gestiti.
2. I criteri di calcolo del premio sono definiti in seno alla metodologia di valutazione approvata dall'organo esecutivo.

ARTICOLO 13 DIRITTO AL CONTRADDITTORIO

1. Il Responsabile di Posizione Organizzativa provvederà a far pervenire al dipendente la scheda di valutazione individuale entro 5 giorni dalla compilazione della stessa.
2. Entro 5 giorni il dipendente, se riterrà che tale valutazione non rifletta il suo contributo all'innalzamento dei livelli di produttività, formulerà richiesta di contraddittorio



Handwritten signatures of seven individuals, likely representing the responsible parties for the evaluation process.

3. La formula del contraddittorio si attiverà e si concluderà entro e non oltre il quinto giorno dal ricevimento della richiesta.

4. Essa avverrà in presenza del Responsabile che ha effettuato la valutazione e del dipendente interessato, che potrà avvalersi del supporto di un rappresentante sindacale.

5. Entro 5 giorni dall'esito del contraddittorio, il dipendente può chiedere all'OIV di verificare la corretta applicazione del sistema di valutazione. L'OIV, appurata la presenza di errori, sentito il Valutatore, il Responsabile del servizio personale e il dipendente interessato o un suo rappresentante sindacale, può disporre la correzione della scheda di valutazione.

ARTICOLO 14 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

1. Le progressioni economiche potranno essere attribuite previa disponibilità di risorse decentrate stabili non destinate alle indennità contemplate dagli articoli successivi e sino a concorrenza delle stesse e previa definizione di un accordo autonomo tra le parti, nel quale vengono determinati i criteri di attribuzione delle stesse.

ARTICOLO 15

FATTISPECIE- CRITERI - VALORI E PROCEDURE PER LA INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITÀ PREVISTE DALL'ART. 17 COMMA 2, LETTERE D) E) F) G) ED I), CCNL 01/04/1999

INDENNITA' PER RISCHI PARTICOLARMENTE RILEVANTI

1. Sono remunerate le attività di sottoposizione a rischio nelle misure e con le modalità previste dall'art. 34 del D.P.R. 268/87 e dall'art. 37 del CCNL del 14/09/2000. L'indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A e B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudiziali alla salute ed integrità personale ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio dei seguenti servizi:



12

Servizio tecnico manutentivo

1. La misura della indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL del 14/09/2000 è determinata in Euro 30,00 mensili lorde e sarà erogata in presenza di una delle seguenti fattispecie:

- Esposizione ad agenti chimici, fisici, radianti, gassosi ecc
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti
- Esposizioni ad immissione in atmosfera atte a determinare lesioni o comunque pregiudizi alla salute
- Esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura ect
- Esposizione a rischi di usura psico fisica particolarmente intensa
- Esposizioni a rischi di lesione, traumi, malattie ecc connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

2. In caso di assenza o di mancata esposizione al rischio l'indennità verrà proporzionata ai giorni di effettiva presenza secondo la seguente formula:

$$I_r = (30/26) \times gg$$

Dove:

I_r = Indennità di rischio

30/26 = importo giornaliero

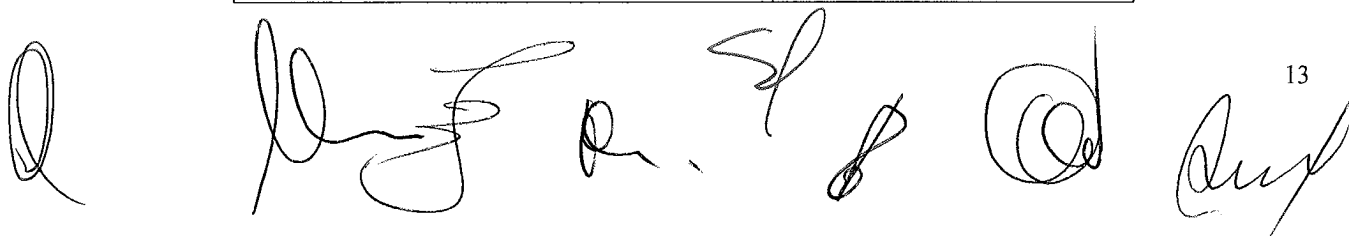
gg = giorni di effettiva esposizione al rischio

3. Il riposo compensativo dovuto a maggiori prestazioni effettuate in uno o più giorni di effettiva esposizione al rischio non è soggetto a decurtazione.

INDENNITA' MANEGGIO E CUSTODIA DI VALORI

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio e custodia di valori di cassa o di beni di particolare valore compete una indennità giornaliera proporzionale al valore annuo maneggiato e custodito secondo il seguente prospetto:

Valore annuo individuale in euro	Indennità giornaliera
0 – 5.000,00	€ 0,51
5.001,00 – 7.500,00	€ 0,77
7.501,00 – 10.000,00	€ 1,05



10.001,00 – 15.000,00	€ 1,35
Oltre 15.000,00	€ 1,55

2. L'indennità compete unicamente per le sole giornate di effettivo e diretto maneggio e custodia di valori di cassa o beni particolari (denaro contante, valori bollati, assegni e denaro elettronico, buoni pasto) fermo il valore annuo *pro capite* sopra indicato; gli importi delle fasce sopra individuate devono intendersi per singola persona.

3. L'Indennità giornaliera viene erogata annualmente all'inizio dell'anno successivo a quello di riferimento, previa attestazione del Responsabile d'Area al quale il dipendente è assegnato, limitatamente ai giorni di effettivo e diretto maneggio dei valori.

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

1. Premesso che l'art. 23 del CCNL 14/19/2000 recita che:

“Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di L. 20.000 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art.15 del CCNL dell'1.4.1999. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.”

2. Sulla base di quanto prescritto dal suddetto CCNL si istituisce l'indennità di reperibilità per i seguenti servizi, dando atto che la liquidazione delle somme avverrà tenendo conto dei giorni assegnati mensilmente al personale soggetto a reperibilità:

- o Servizi demografici

- o Servizio cimiteriale
- o Servizio di polizia municipale durante il periodo estivo e/o per fronteggiare situazioni di emergenza correlate all'eventuale attivazione del COC (Comitato Operativo Comunale). In quest'ultimo caso, in presenza di allerta meteo con codice arancione e rosso, la reperibilità è attivata contestualmente alla comunicazione di costituzione del COC da parte del Sindaco al Responsabile della Polizia municipale e ai suoi collaboratori. In presenza di allerta meteo con codice verde e giallo, il Responsabile dell'Area Vigilanza, anche su eventuale richiesta del COC, valuterà l'eventuale attivazione della reperibilità per fronteggiare situazioni di emergenza che richiedano l'intervento degli Agenti di Polizia municipale, fatta salva l'adozione di apposita determinazione dirigenziale entro 48 ore dalla conclusione dell'emergenza.

3. Il riconoscimento della suddetta indennità è subordinato all'approvazione, mediante atto dirigenziale, di apposito calendario annuale da parte del Responsabile del servizio interessato, da effettuarsi ad inizio anno mediante relativa determinazione dello stesso. Se i giorni di reperibilità cadono in un periodo di congedo, a qualsiasi titolo, del dipendente, la stessa potrà essere riconosciuta solamente se sussiste una preliminare apposita richiesta del Responsabile e accettazione dell'interessato, motivata dall'impossibilità di ricorrere, per l'espletamento delle relative funzioni, ad altro dipendente.

INDENNITA' DI TURNAZIONE

1. Al personale soggetto a turnazione si applicano le disposizioni contenute nell'art. 22 del CCNL 2000 del Comparto Regioni ed Autonomie locali che recita:

1. *Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.*
2. *Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa 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, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.*

3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
5. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).
6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
7. 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.

2. Il riconoscimento della suddetta indennità è subordinato all'attivazione di un servizio di turnazione giornaliera, preventivamente programmata con atto dirigenziale, di almeno 10 ore consecutive, senza interruzioni e ad una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni nell'arco del mese da parte del Responsabile del servizio interessato.

CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DI INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' AL PERSONALE DELLE CATEGORIE B, C e D, EX ART. 17, COMMA 2, LETT. F) CCNL 01/04/1999, COME MODIFICATO DALL'ART. 7 DEL CCNL 09/05/2006

1. Le parti concordano che l'esercizio di particolari responsabilità attribuite al personale della categoria B3, C e D sia connesso al conferimento di incarichi e compiti specifici nell'ambito della struttura organizzativa dell'Ente.
2. Le specifiche responsabilità dovranno risultare da apposito atto di incarico del Responsabile al quale il personale interessato è assegnato, da adottare prima dell'espletamento delle relative mansioni.



3. Le fattispecie che si ritengono meritevoli di corresponsione della presente indennità sono le seguenti:

1. Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse;
2. Responsabilità di sistemi razionali complessi che necessitano di un'assidua attività formativa per l'attuazione di nuovi adempimenti normativi;
3. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
4. Responsabilità di concorso decisionale;

4. Il ricorrere di una delle suddette fattispecie dà luogo al riconoscimento di cui all'articolo successivo solamente in caso di attività non occasionali, che rivestano carattere di continuità, risultanti dall'atto di incarico e attestate in apposita relazione consuntiva dal Responsabile d'Area cui il dipendente incaricato è assegnato.

5. Sono esclusi dagli incarichi suddetti quelli riconducibili al ruolo di Responsabile di ordinari procedimenti istruttori e di Responsabile unico del procedimento nell'ambito della progettazione, nonché quelli relativi a mansioni esigibili sulla base della categoria di appartenenza del personale coinvolto.

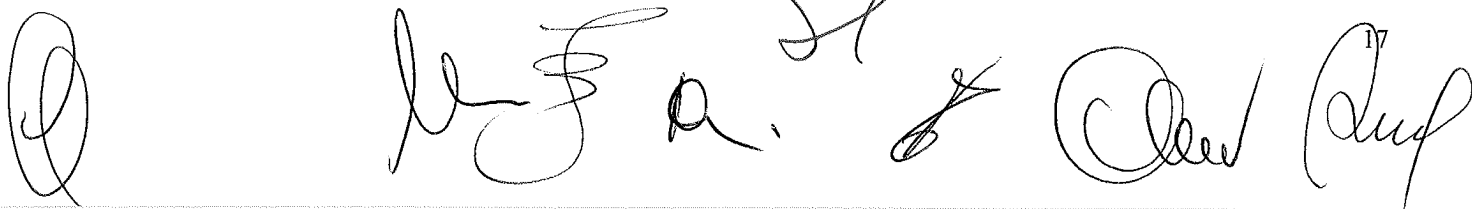
6. La misura annua dell'indennità viene determinata in relazione al numero di incarichi assegnati e alla percentuale assegnata da ciascun Responsabile d'Area in relazione al raggiungimento del grado di attuazione delle mansioni demandate, secondo il seguente schema:

N. DI INCARICHI	IMPORTO MASSIMO INDENNITA'
> 2	€ 1.500,00
> 1	€ 1.000,00
1	€ 500,00

7. L'importo effettivo da erogare all'incaricato di specifiche responsabilità sarà determinato dalla percentuale da applicare all'importo massimo, che il Responsabile d'Area di riferimento assegnerà in sede di valutazione.

CRITERI PER LA CORRESPENSIONE DI PERSONALE DI CUI ALL'ART. 36 CCNL 22/01/2004

1. Al personale incaricato in via continuativa di espletare uno dei compiti sotto elencati può essere riconosciuto, da parte del Responsabile cui lo stesso risulta assegnato, un compenso correlato alla valutazione ottenuta in sede di determinazione del premio di produttività, secondo i seguenti criteri:



PUNTEGGIO OTTENUTO	IMPORTO INDENNITA'
90% – 100% del massimo previsto per la valutazione	€ 300,00
60% - 89,99% del massimo previsto per la valutazione	€ 200,00
33,3% - 59,99% del massimo previsto per la valutazione	€ 100,00
0 – 33,29% del massimo previsto per la valutazione	€ 0,00

1. Ufficiale di stato civile e anagrafe
2. Ufficiale elettorale
3. Responsabile dei tributi
4. Responsabile di archivi informatici
5. Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico, formatori professionali
6. Messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario;
7. Personale addetto ai servizi di protezione civile con specifiche responsabilità.

INDENNITA' DI DISAGIO EX ART. 17, COMMA 2, LETT. E) CCNL 1999

1. In attuazione dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1/4/1999, si disciplina in questa sede la riconoscibilità dell'indennità di disagio, al fine di remunerare condizioni di lavoro, sotto il profilo temporale, che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale e/o che differenziano le modalità di prestazione lavorativa di un lavoratore rispetto alla generalità dei dipendenti.

2. Il riconoscimento della suddetta indennità è circoscritto alla seguente fattispecie:

- a) Lavoratori impiegati in modo continuativo in turni di lavoro che non danno luogo al riconoscimento dell'indennità di turnazione di cui all'art. 22 del CCNL del 14/09/2000;

3. La suddetta ipotesi legittimante deve risultare da apposito atto dirigenziale del Responsabile al quale il personale interessato è assegnato.

4. Al personale coinvolto, per i giorni di effettivo disagio, è riconosciuta un'indennità mensile pari ad € 20,00, previa certificazione del Responsabile al quale lo stesso è assegnato, con la quale si attesta il ricorrere di almeno una delle ipotesi suddette e i giorni di effettiva esposizione al disagio.

5. In caso di assenza o di mancata esposizione al disagio l'indennità verrà proporzionata ai giorni di effettiva presenza secondo la seguente formula:

$$Id = (20/26) \times gg$$

Dove:

Id = Indennità di disagio

20/26 = importo giornaliero

gg = giorni di effettiva esposizione al disagio

6. Il riposo compensativo dovuto a maggiori prestazioni effettuate in uno o più giorni di effettiva esposizione al disagio non è soggetto a decurtazione.

7. L'erogazione della suddetta indennità avverrà successivamente alla stipulazione dell'accordo di ripartizione delle relative risorse decentrate.

GLI INCENTIVI CONTEMPLATI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI

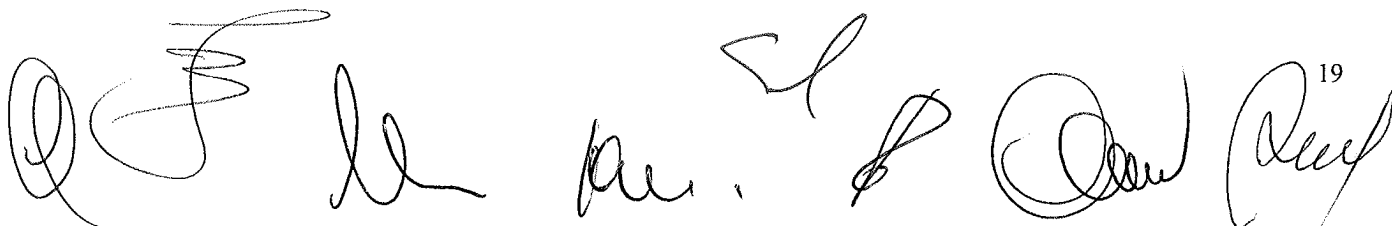
1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina del combinato disposto degli articoli 15, comma 1 lett. k) e 17, comma 2, lett. g) del CCNL 01/04/1999, come integrato dall'art. 4, comma 3 del CCNL 05/10/2001:

- Incentivi per le funzioni tecniche, secondo la disciplina prevista dall'art. 113, del D.Lgs. 50/2016, previa regolamentazione interna;
- Incentivi, che, in ragione di una percentuale del gettito dell'Imposta comunale sugli immobili "ICI", può essere destinata al potenziamento degli Uffici tributari dell'Ente e quindi attribuiti al personale addetto in base al vigente Regolamento sull'imposta e sulla base di un provvedimento giuntale di riconoscimento.

2. La disciplina delle predette norme di legge trova applicazione anche nei confronti dei Responsabili d'Area titolari di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31.03.1999 e ss.mm.ii.

CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
3. Il contratto collettivo decentrato integrativo non può essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non contemplati



19

dalle disposizioni contrattuali e legislative. Le clausole difformi, ai sensi del comma 5 dell'art. 4 del CCNL 01/04/1999, nonché ai sensi del comma 3 dell'art. 40 del D. Lgs. 165/2001, sono nulle e non possono essere applicate.

4. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.
5. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
6. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi sono disapplicate.
7. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
8. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.



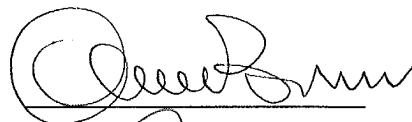
The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large circular signature, a signature that appears to be 'Luigi', a signature that appears to be 'A.', a signature that appears to be 'S.', a signature that appears to be 'B.', and a signature that appears to be 'C. De' followed by 'A. De' and the number '20'.

Letto, confermato e sottoscritto


Quale vigente contratto collettivo decentrato integrativo

PARTE PUBBLICA

Dott.ssa Anna BONU – **Presidente**

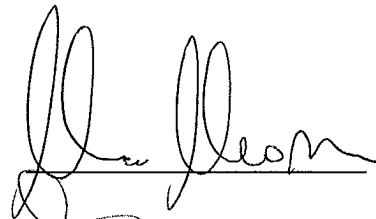


Dott. Gianluca COCCO – **Delegato**



PARTE SINDACALE

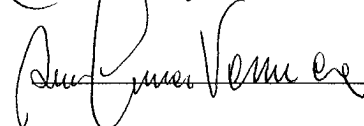
Geom. Mario MOSSONI – **Rsu CGIL**



Dott. Francesco BIANCU – **Rsu CGIL**



Sig.ra Anna Maria VARRUCCIU – **Rsu UIL**



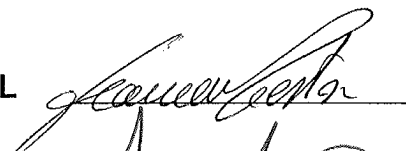
Geom. Antonello MELONI – **Rsu CISL**



Sig.ra Luisella MACCIONI – **Rappr.te territoriale FP CGIL**



Sig. Francesco TESTONI – **Rappr.te territoriale FPL UIL**



Dott. Salvatore A. BUA – **Rappr.te FP CISL**



09/07/12