



COMUNE DI SELARGIUS

Provincia di Cagliari

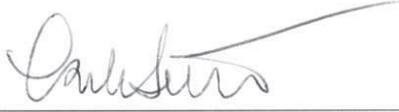
Area 4 RISORSE UMANE - DEMOGRAFICI/ELETTORALE/STATISTICI

Servizio Amministrazione Personale

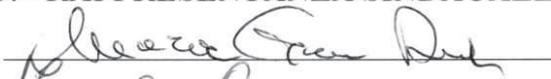
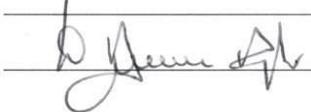
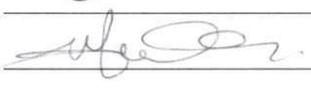
STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2016/2018 E L'ANNUALITA' ECONOMICA 2016

A seguito dell'autorizzazione concessa dalla Giunta Comunale con deliberazione n° 201 in data odierna alla stipula dell'Accordo relativo al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro per il triennio normativo 2016/2018 e l'annualità economica 2016 dei dipendenti del Comune di Selargius, definito ai sensi dell'articolo 4 del C.C.N.L. 1998/2001 del 1° aprile 1999, nonché dell'avvenuto controllo senza rilievi da parte del Collegio dei Revisori sulla compatibilità dei costi del medesimo Accordo con i vincoli posti dal Contratto Nazionale e dal Bilancio dell'Ente per l'esercizio finanziario 2016, nonché sul rispetto delle disposizioni legislative vigenti che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e di tutti i vincoli comunque derivanti da norme di legge, giusta Verbale n° 48 redatto in data 28 dicembre 2016, controllo effettuato ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1°, del D.Lgs. n° 165/2001 e dell'articolo 5, comma 3°, di detto C.C.N.L. 1998/2001 del 1° aprile 1999, oggi **30 dicembre 2016**, presso i locali della Sede Municipale, tra le parti viene sottoscritto l'allegato C.C.D.I. per il triennio normativo 2016/2018 e l'annualità economica 2016 relativo al personale dipendente del Comune di Selargius.

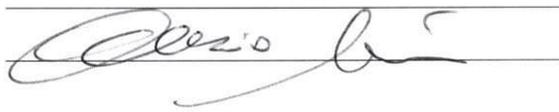
1 - DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

- Dott.ssa Carla Sesta,
Segretario Generale del Comune - Presidente 
- Dott.ssa Alessandra Cuccuru,
Direttore dell'Area 2
BILANCIO E PERFORMANCE - Componente 
- Dott.ssa Elisabetta Angela Pennisi,
Direttore dell'Area 4
RISORSE UMANE - Componente 

2 - COMPONENTI DELLA R.S.U. - RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA:

- Ambu Maria Grazia 
- Cogoni Mariangela 
- Cogotti Enrico 
- D'Aniello Angelo 
- Marras Paolo 
- Monni Antonello
- Putzulu Mariano

3) RAPPRESENTANTI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI DI CATEGORIA FIRMATARIE DEL C.C.N.L. DEL 31 LUGLIO 2009:

- C.G.I.L. F.P. _____
- C.I.S.L. F.P. _____
- U.I.L. F.P.L. MELIS ALESSIO 



COMUNE DI SELARGIUS

Provincia di Cagliari

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO

TRIENNIO NORMATIVO 2016/2018

ANNUALITA' ECONOMICA 2016

Sottoscritto il 30 dicembre 2016

1

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Costituzione della delegazione trattante

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'articolo 10 del C.C.N.L. del 1° aprile 1999, è così composta:

- per la parte pubblica, giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 151 del 16 ottobre 2014:

Il Presidente della delegazione: - Segretario Generale
Dott.ssa Sesta Carla

Componenti:

- Direttore dell'Area 2
Bilancio e Performance
Dott.ssa Alessandra Cuccuru



- Direttore dell'Area 4
Risorse umane
Dott.ssa Elisabetta A. Pennisi



- per la parte sindacale:

1) i componenti della R.S.U. - Rappresentanza Sindacale Unitaria:

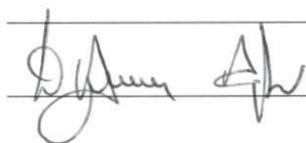
- Ambu Maria Grazia



- Cogoni Mariangela



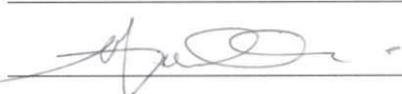
- Cogotti Enrico



- D'Aniello Angelo



- Marras Paolo



- Monni Antonello



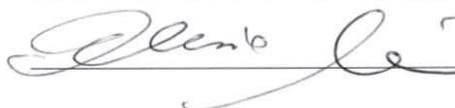
- Putzulu Mariano

2) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L. del 31 luglio 2009:

C.G.I.L. F.P.

C.I.S.L. F.P.

U.I.L. F.P.L.





TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente C.C.D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CC.CC.NN.LL. del Comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - D.Lgs. n.165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto all'art. 2, commi 2 e 5, art. 7 comma 5, art. 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies e art. 45 commi 3 e 4;
 - D.Lgs. n. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare gli artt. 16, 23 e 31;
 - D.Lgs. n. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3°, della legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'art. 6 del D.Lgs. n. 150/2009;
 - D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9, commi 1, 2 bis, 17 e 21;
 - Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e della Performance adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 123 del 31.12.2010;
 - Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 28.03.2012 e modificata con successivo atto n. 115 del 15.07.2014;
 - CC.CC.NN.LL. del Comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31 marzo 1999, 01 aprile 1999, 14 settembre 2000, 22 gennaio 2004, 09 maggio 2006, 11 aprile 2008 e 31 luglio 2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e dal successivo “correttivo” D.Lgs. n. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. n. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. n. 141/2011).



3



Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente assunti a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale (si veda successivo Titolo III).
2. Esso ha validità triennale per quanto concerne gli effetti giuridici che decorrono dal 1° gennaio 2016 ed è altresì valido per l'esercizio finanziario 2016.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



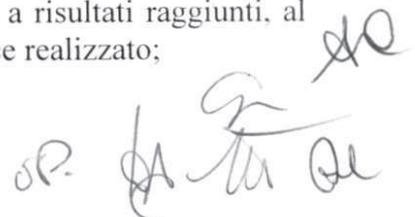
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Nel triennio di riferimento (2016/2018) la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti dell'articolo 1, comma 236, della Legge n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016), tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del C.C.N.L. del 01 aprile 1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22 gennaio 2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate. Il finanziamento di tali risorse variabili avviene a seguito di certificazione positiva da parte dell'O.I.V.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. del 01 aprile 1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:
 - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
 - b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
 - c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
 - d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
 - e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;



SP. 

- f) in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. n. 78/2010 (convertito in Legge n. 122/2010); istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance previo adeguamento dello stesso da parte dell'Ente;
 - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);
 - d) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo V). Conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente (nel Regolamento disciplinante la premialità), in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2009.

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

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" – ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 6 lettera d); tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 141/2011 – *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva della*



quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale... ”.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata secondo la metodologia prevista nel sistema di misurazione e valutazione della performance del personale;
 - f) sono definiti distinti sistemi di misurazione e valutazione della performance riguardanti rispettivamente i premi per la produttività/merito e la progressione economica orizzontale.
3. Le parti favoriscono un sistema di suddivisione annuale delle risorse, in budget di Area (macro-struttura organizzativa) che vengono assegnati ai rispettivi Direttori d'Area. Detti budget sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dal Direttore d'Area per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6. I budget sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento (es. Piano esecutivo di gestione integrato ai fini della premialità), approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei budget si tiene conto delle unità di personale assegnato a ciascuna Area, eventualmente parametrato per categoria professionale di inquadramento nonché con l'applicazione di correttivi rispondenti alla strategicità delle unità operative stesse, in relazione ai programmi e piani di attività definiti dall'Amministrazione (es. 0,8/1 per le strutture "meno strategiche" - 1,2 per quelle "più strategiche").

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della Progressione Economica Orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009.



7



SP.



2. Le parti convengono di elaborare i criteri generali per l'assegnazione delle Progressioni Economiche Orizzontali con successivo dispositivo regolamentare e di rimandare pertanto l'avvio delle relative procedure alla sua esecutività.

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

Art. 9 – 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.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Direttore d'Area.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Direttore d'Area.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 10 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - € 30,00).
A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese. Conseguentemente per ogni giorno di assenza dovrà essere applicata una riduzione di € 1,38.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio come di seguito indicati:
 - a. prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di guida e trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada, macchine operatrici ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico
 - b. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di tumulazione, esumazione e traslazione salme
 - c. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fognature, caditoie stradali e canali nonché dall'utilizzo del canal-jet,



- d. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione del verde (decespugliatore, tosaerba, ecc.) e dall'impiego di antiparassitari e concimi
 - e. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di manutenzioni stradali con utilizzo di bitume ed emulsioni nonché dall'utilizzo di mezzi ad aria compressa
 - f. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla conservazione e manipolazione di prodotti quali vernici, concimi, antiparassitari, oli e carburanti
 - g. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione a lavori di officina
 - h. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di manutenzione degli impianti di pubblica illuminazione e dall'utilizzo dell'autoscala
 - i. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'utilizzo di motori ed elettropompe e dalla manutenzione dei relativi condotti
 - j. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di segnaletica stradale in presenza di traffico.
3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Direttore d'Area che vi provvede con apposita determinazione.
 4. L'erogazione dell'indennità avviene con cadenza annuale, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 11 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo descritte, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 28,00. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese. L'importo giornaliero è stabilito in proporzione alla distribuzione dell'orario di lavoro settimanale. Conseguentemente per ogni ora di assenza dovrà essere applicata una riduzione di € 0,18.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari.
3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Direttore d'Area che vi provvede con apposita determinazione.
4. L'erogazione dell'indennità avviene con cadenza annuale, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
5. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;



- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, 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 nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

Art. 12 – Indennità maneggio valori

Le parti concordano di attribuire l'indennità maneggio valori prevista dall'articolo 36 del C.C.N.L. 14.09.2000.

L'indennità, fissata nella misura di € 0,516 al giorno, potrà essere attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali l'agente contabile è effettivamente adibito al servizio che comporta detto maneggio di valori di cassa.

La delegazione stabilisce in € 20.000,00 la soglia minima del valore, quale presupposto per attribuire l'indennità.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità in oggetto deve avvenire con determinazione adottata dal Direttore dell'Area di appartenenza, dalla quale risulterà il valore di cassa maneggiato.

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett. i)

Al personale inquadrato nelle Categorie B, C e D cui sia stata attribuita, con atto formale, la qualifica di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe, Elettorale, di Responsabile dei Tributi secondo le vigenti disposizioni legislative, è assegnato un compenso annuo massimo di € 300,00, compatibilmente con le risorse disponibili.

La liquidazione di tale compenso verrà disposta previa individuazione dei dipendenti aventi diritto da parte del relativo Direttore d'Area mediante apposita determinazione.

Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett. f)

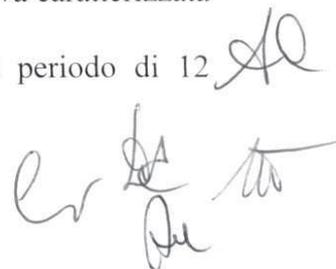
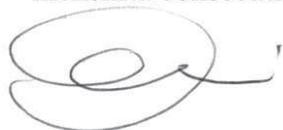
In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), del C.C.N.L. del 01.04.1999, aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL del 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Direttori d'Area in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.

Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in Categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

L'indennità per specifiche responsabilità, che non siano riconducibili a responsabilità proprie delle posizioni organizzative e che non siano ricomprese nelle responsabilità professionali proprie della categoria di appartenenza, è da riconoscersi al personale appartenente alle Categorie D, C e B alle seguenti condizioni:

- 1) Responsabilità gestionale, consistente:
 - nell'attribuzione formalizzata di servizio, ossia una struttura organizzativa caratterizzata da un buon livello di complessità e autonomia organizzativa;
 - nel coordinamento di personale interno o gruppo di lavoro per un periodo di 12 mensilità consecutive;



- 2) Responsabilità di istruttoria di un numero significativo di procedimenti particolarmente complessi, attribuita con provvedimento formale, ai sensi della Legge n. 241/1990 aventi rilevanza esterna, con esclusione della firma dell'atto finale (esempio Pratiche Consulenza Tecnico Professionale, conferenze di servizio, ecc.) *(La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa/tecnica rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati, fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile);*
- 3) Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici, a condizione che non siano già remunerati attraverso altri compensi esempio Pratiche con elaborazioni decisionali di particolare rilevanza e responsabilità;
- 4) Responsabilità di gestione e rendicontazione delle risorse assegnate per lo svolgimento dell'attività ordinaria (es.: quantificazione delle risorse finanziarie per la realizzazione delle attività assegnate – monitoraggio degli stanziamenti di bilancio e dei rispettivi flussi di cassa).

L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri:

- per i dipendenti inquadrati nella Cat. D quando ricorrano contemporaneamente:
 - le 4 condizioni di cui al precedente comma, € 1.000,00;
 - almeno 3 delle condizioni di cui al precedente comma, € 750,00;
- per i dipendenti inquadrati nella Cat. C quando ricorrano contemporaneamente:
 - le 4 condizioni di cui al precedente comma, € 750,00;
 - almeno 3 delle condizioni di cui al precedente comma, € 550,00;
- per i dipendenti inquadrati nella Cat. B quando ricorrano contemporaneamente:
 - le 4 condizioni di cui al precedente comma, € 550,00;
 - almeno 3 delle condizioni di cui al precedente comma, € 400,00.

L'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo deve avvenire nel rispetto della seguente procedura e tempistica, pena la sua mancata attribuzione:

- ❖ Dopo l'approvazione del Bilancio di previsione ed entro 30 giorni dall'approvazione del P.E.G. dovranno essere individuati i destinatari dell'indennità per specifiche responsabilità, previa destinazione delle risorse in sede di contrattazione decentrata.
- ❖ La determinazione di attribuzione adottata dal Direttore d'Area dovrà essere trasmessa al Segretario Generale, al Direttore dell'Area 4 ed alla R.S.U.
- ❖ La liquidazione avverrà alla fine dell'anno di riferimento previa attestazione da parte del Direttore dell'Area della permanenza dei requisiti inizialmente riconosciuti.

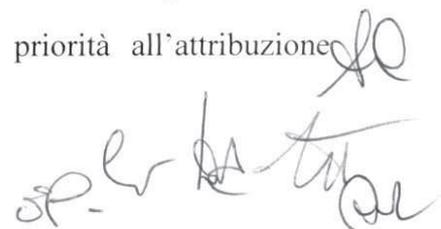
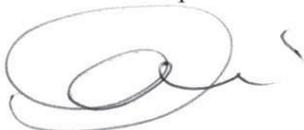
L'importo da destinare alla presente indennità verrà determinato ogni anno nelle annualità economiche del contratto decentrato integrativo.

Le parti stabiliscono che l'entità del fondo riservato all'istituto dovrà garantire in ogni caso l'assegnazione alle singole Aree di un importo non inferiore ad € 1.000,00.

L'eventuale eccedenza verrà ripartita tra le Aree tenendo conto del numero dei dipendenti assegnati inquadrati nella Categoria D (esclusi gli incaricati di P.O.) e del numero complessivo del restante personale in forza all'Area, nel modo seguente:

- Il 70% delle risorse in base al numero dei dipendenti di Categoria D presenti
- Il 30% delle risorse in base al numero dei dipendenti appartenenti alle altre Categorie.

A parità di condizioni e di risorse insufficienti sarà data priorità all'attribuzione dell'indennità al personale inquadrato nella Categoria D.



Qualora il Direttore dell'Area non individui personale al quale attribuire specifiche responsabilità, o nel caso in cui a seguito dell'attribuzione delle indennità suddette residuassero delle somme, queste ultime confluiranno nel budget della produttività collettiva dell'anno di riferimento.

Considerato che nella definizione delle varie ipotesi di specifiche responsabilità devono essere precisati i rapporti tra l'indennità fino a € 300,00 annui lordi, di cui all'art. 17, comma 2, lett. i), con l'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1° aprile 1999, le parti stabiliscono che non è consentito cumulare l'erogazione delle indennità riferite alle due diverse fattispecie sul presupposto che:

- essendo accezioni diverse del medesimo istituto contrattuale non può essere corrisposta la doppia erogazione al medesimo dipendente, garantendone tuttavia il trattamento di maggior favore
- è infatti opportuno, in base ai principi generali, che una stessa prestazione non sia destinataria di più di una forma di trattamento economico accessorio.

Con riferimento all'indennità di turno, reperibilità e lavoro festivo sarà necessario attenersi alle disposizioni contrattuali di riferimento.

CAPO V – PREMIO DI EFFICIENZA

Art. 15 - Disciplina del premio di efficienza

1. Il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura di due terzi, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.
2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Direttore d'Area e/o l'Ufficio di Direzione - a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale - propone all'Amministrazione la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:
 - l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio
 - la quantificazione dell'entità del risparmio previsto
 - la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3)
 - i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individualeLa parte residua del risparmio (1/3) è destinato ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. Il Direttore d'Area valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
4. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Direttore d'Area ed è validato dall'Organismo Indipendente di Valutazione.



TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

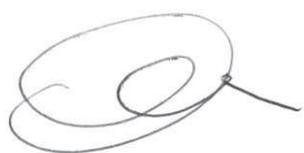
CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 16 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale in servizio con contratto a tempo parziale accede agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 17 – Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario del personale turnista.

1. Si da atto che per il personale turnista del Comando di Polizia Municipale vige la riduzione dell'orario di lavoro alle 35 ore settimanali, ai sensi dell'articolo 22 del C.C.N.L. Comparto Regioni Autonomie Locali del 01.04.1999.
2. Spetta al Direttore dell'Area 8 dimostrare che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione dell'orario di lavoro sono fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetto organizzativi. A tal fine il Direttore dell'Area 8 annualmente dovrà predisporre una relazione in via anticipata e poi verificata in via consuntiva.



TITOLO IV – PARTE ECONOMICA ANNUALITA' 2016

Le parti prendono atto delle determinazioni n° 126 del 09 febbraio 2016 – n° 931 del 07 settembre 2016 e n° 1515 del 29 dicembre 2016 adottate dal Direttore dell'Area 4 RISORSE UMANE in base alle quali la quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2016 risulta così determinata:

QUADRO A – RISORSE CON CARATTERISTICHE DI CERTEZZA, STABILITÀ E CONTINUITÀ (art. 31, comma 2°, C.C.N.L. 22 gennaio 2004):

| Fonte | Descrizione | Importo |
|---|--|--------------|
| RISORSE STABILI (Art. 31, comma 2, CCNL 22/01/04): | | |
| CCNL 1.4.99 - Biennio economico 1998/1999 | | |
| Art. 14, c. 4 | Riduzione del 3% delle risorse destinate al lavoro straordinario | € 1.049,96 |
| Art. 15, c. 1, lett. a) | Fondo remunerazione disagio, pericolo e danno [art. 31, c. 2, lett. b) CCNL 6.7.95] anno 1993 | € 14.190,36 |
| | somma pari allo 0.2% del monte salari calcolato con riferimento al 1993 [art. 31, c.2,lett. c) CCNL 6.7.95] anno 1993 | € 4.112,14 |
| | somma pari ai risparmi derivanti dal contenimento del lavoro straordinario fino ad un massimo dello 0.5% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1993 [art. 31, c.2, lett. d) CCNL 6.7.95] anno 1998 | € 3.393,92 |
| | Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi [art. 31, c. 2,lett. e) CCNL 6.7.95] anno 1993 | € 101.849,05 |
| | Economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della L. 662/96, anno 1998 - part-time | € 452,41 |
| | Quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, CCNL 6.7.95 già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati | € 1.762,42 |
| Art. 15, c. 1, lett. g) | Risorse destinate nel 1998 al pagamento del LED | € 24.552,63 |
| Art. 15, c. 1, lett. j) | Importo dello 0,52% del monte salari 1997, esclusa la dirigenza | € 13.680,94 |
| Art. 15, c. 1, lett. h) | Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità ex art. 37, c. 4, CCNL 6.7.95 anno 2003 | € 5.422,79 |
| Art. 15, c. 5 | Riduzione Stabile dotazione organica - PERSONALE ATA | -€ 23.584,14 |
| | Incremento stabile dotazione organica anno 2001 | € 8.569,80 |
| Art. 15, c. 5 | Incremento stabile dotazione organica anno 2002 | € 50.471,25 |
| CCNL 5.10.01 - Biennio economico 2000/2001 | | |
| Art. 4, c. 1 | Incremento 1,1% monte salari 1999 | € 33.456,32 |
| Art. 4, c. 2 | Retribuzione individuale di anzianità e assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1/1/2000 al 31/12/2003 | € 6.799,65 |
| | Retribuzione individuale di anzianità e assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1/1/2004 al 31/12/2009 | € 17.730,84 |
| | Retribuzione individuale di anzianità e assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio dal 1/1/2010 al 31/12/2015 | € 5.367,05 |





| CCNL 22.1.04 - Biennio economico 2002/2003 | | |
|---|--|---------------------|
| Art. 32, comma 1 | Incremento 0,62% monte salari 2001 | € 18.060,43 |
| Art. 32, comma 2 | Incremento 0,50% monte salari 2001 | € 14.564,86 |
| Dichiarazione congiunta n. 14 | Importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal CCNL al personale collocato nelle posizioni iniziali o di accesso dall'esterno | € 9.204,15 |
| Dichiarazione congiunta n. 19 | Riduzione per oneri per la riclassificazione del personale secondo il CCNL del 31.3.1999 (art. 7 comma 7) | -€ 406,00 |
| CCNL 9.05.06 - Biennio economico 2004/2005 | | |
| Dichiarazione congiunta n. 4 | Importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal CCNL al personale collocato nelle posizioni iniziali o di accesso dall'esterno | € 4.311,84 |
| Art. 4, c. 1 | Incremento 0,5% monte salari 2003 | € 15.916,62 |
| CCNL 11.04.08 - Biennio economico 2006/2007 | | |
| Art. 8, c. 2 | Incremento 0,6% monte salari 2005 | € 20.561,62 |
| Principio generale desumibile dalle 2 precedenti Dichiarazioni congiunte | Importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal CCNL al personale collocato nelle posizioni iniziali o di accesso dall'esterno | € 3.452,79 |
| CCNL 31.07.09 - Biennio economico 2008/2009 | | |
| Dichiarazione congiunta n. 1 | Importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal CCNL al personale collocato nelle posizioni iniziali o di accesso dall'esterno | € 2.239,90 |
| | Riduzione per finanziamento n. 9 Posizioni Organizzative assegnate | -€ 13.182,52 |
| | TOTALE | € 344.001,08 |
| Decurtazione da effettuarsi tra le risorse stabili – Circolare n. 13/2016 della RGS, Conto Annuale – Tab. 15 | Art 1, c. 236 Legge n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016): le risorse destinabili al salario accessorio dei dipendenti pubblici non devono superare quelle destinate a tal fine nel corso del 2015 – Circolari RGS n. 12/2011 e n. 20/2015 – Art. 1 comma 456 Legge n. 147/2013 (Legge di stabilità 2014) – Acquisizione dei tagli previsti dall'art. 9, c. 2-bis secondo periodo D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010, per personale cessato nel 2014 rispetto al 2010 | -€ 12.607,65 |
| 1) | TOTALE RISORSE STABILI | € 331.393,43 |

QUADRO B – INTEGRAZIONE ANNUALE DELLE RISORSE DECENTRATE CON RISORSE AVENTI CARATTERISTICA DI EVENTUALITÀ E VARIABILITÀ (art. 31, comma 3°, C.C.N.L. 22 gennaio 2004):

Risorse variabili (Art. 31, comma 3, CCNL 22/01/04):

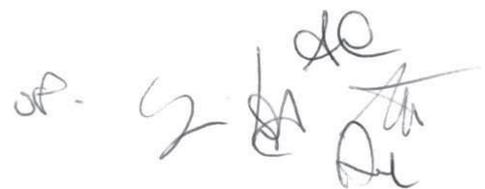
| CCNL 1.4.99 - Biennio economico 1998/1999 | | |
|--|--|-------------|
| Art. 15, c. 1, lett. e) | Economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della Legge 662/96 (Risparmi part-time) - Abrogato dall'art.73 del D.L. n. 112/08 convertito in Legge n. 133/08 | € - |
| Art. 15, c. 1, lett. k) | Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale: Finanziamento Regionale in misura pari all'80% di quanto assegnato nell'anno 2006 (Deliberazione n. 35/2016/PAR del 16 marzo 2016 della Corte dei Conti – Sezione del controllo per la Regione Sardegna) | € 26.425,00 |

| | | |
|--|--|---------------------|
| Art. 15, c. 1, lett. k) | Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale: Compensi per l'Ufficio Tributi per recupero ICI - Art. 59, c.1 lett. p) D.Lgs. n. 446/97 | € - |
| Art. 15, c. 2 | Integrazione sino ad un massimo del 1,2% monte salari 1997 (max € 31.571,40) Risorse assegnate con deliberazione G.C. n. 105 del 04/08/2016 e impegnate con determinazione n. 931 del 07/09/2016 | € 29.300,00 |
| CCNL 14.9.2000 – Code contrattuali 2000 successivo al CCNL 1.4.99 | | |
| Art. 54 | Quota parte rimborsi spese di notificazione atti dell'Amministrazione finanziaria | € 210,00 |
| 2) | TOTALE RISORSE VARIABILI | € 55.935,00 |
| | Retribuzione di posizione e di risultato dei dipendenti Direttori d'Area, incaricati di Posizione Organizzativa negli Enti senza Dirigenza, come indicato nella deliberazione n. 26/SEZ/AUT/2014/QMIG del 6 ottobre 2014 della Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie Cap. spesa n. 3070107 | € 144.002,00 |
| TOTALE COMPLESSIVO 1) + 2) OGGETTO DI MONITORAGGIO ai sensi dell'art. 1, c. 236 della Legge n. 208/2015 | | € 531.330,43 |

RISORSE STERILIZZABILI (NEUTRE) non soggette alle disposizioni dell'art. 9, c. 2-bis del D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010:

| | | |
|--|---|-------------|
| CCNL 1.4.99 - Biennio economico 1998/1999 | | |
| Art. 15, c. 1, lett. k) | Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale: Incentivi progettazione ex art. 93 D.Lgs. n. 163/2006 Area 5: // Area 6: lordi € 1.027,15 – nettizzati € 800,10 per compensi ed € 217,05 per oneri riflessi Area 7: lordi € 5.719,13 – nettizzati € 4.510,40 per compensi ed € 1.208,73 per oneri riflessi (Si escludono secondo quanto indicato nella deliberazione n. 51/CONTR/11 del 4 ottobre 2011 della Corte dei Conti a Sezioni Riunite) | € 5.320,50 |
| Art. 15, c. 1, lett. k) | Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale: Compensi per condono edilizio – Risorse impegnate con determinazione n. 1127 del 26 ottobre 2016 (Si escludono secondo quanto indicato dalla deliberazione n. 31/2013/PAR del 22 gennaio 2013 della Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo per il Veneto) | € 33.771,00 |
| Art. 15, c. 1, lett. k) | Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale: Compensi ISTAT (Si escludono secondo quanto indicato nelle deliberazioni della Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia n. 550 del 28 ottobre 2011 e n. 607 del 15 novembre 2011) | € 184,67 |
| Art. 15, c. 1, lett. m) | Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario: Somme non utilizzate con riferimento alle destinazioni per l'anno 2015 (Si escludono secondo quanto indicato nella circolare della RGS n. 21 del 26 aprile 2013) | € 13.467,00 |
| Art. 17, c. 5 | Somme non utilizzate con riferimento alle destinazioni per l'anno 2015 (Si escludono secondo quanto indicato nella deliberazione n. 58/PAR/2011 del 21 luglio 2011 della Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo per la Puglia) | € 278,85 |





| | | | |
|--|---|---------|---------------------|
| | Compensi professionali dell'Avvocatura interna per le cause vinte con recupero spese a carico della parte soccombente (Art. 27 CCNL 14.9.2000 e art. 9 del D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni in Legge n. 114/2014) | € | 991,89 |
| | Compensi professionali dell'Avvocatura interna per le cause vinte con compensazione delle spese (Art. 27 CCNL 14.9.2000 e art. 9 del D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni in Legge n. 114/2014) La deliberazione n. 118 depositata il 18 ottobre 2016 della Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo per la Sardegna ne dispone la neutralità rispetto al limite di cui all'art. 1, c. 236 della Legge n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016) | € | 66,00 |
| 3) | TOTALE RISORSE STERILIZZABILI | € | 54.079,91 |
| 4) | TOTALE RISORSE VARIABILI | 2) + 3) | € 110.014,91 |
| TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016 | | 1) + 4) | € 441.408,34 |

RIEPILOGO

| | | |
|--|-----------------|------------------------|
| Quadro A - TOTALE RISORSE STABILI | [Totale sub 1)] | Euro 331.393,43 |
| Quadro B - TOTALE RISORSE VARIABILI | [Totale sub 4)] | Euro 110.014,91 |
| TOTALE GENERALE RISORSE | | Euro 441.408,34 |

QUADRO C – L'UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE CON CARATTERISTICHE DI CERTEZZA, STABILITÀ E CONTINUITÀ RISULTA COSÌ DEFINITA:

| N. | ISTITUTI CONTRATTUALI | IMPORTI |
|--|---|------------------------|
| 1 | Art. 17, comma 2, lett. b) Fondo per Progressione Economica Orizzontale | Euro 152.432,00 |
| 2 | Art. 33 CCNL 22/1/2004 - Indennità di Comparto | Euro 59.626,00 |
| TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI | | Euro 212.058,00 |

QUADRO D – DISPONIBILITÀ RISORSE DECENTRATE

| | |
|--|-----------------|
| - Risorse stabili complessive (quadro A): | Euro 331.393,43 |
| a dedurre | |
| - Risorse stabili utilizzate per istituti contrattuali stabili (quadro C): | Euro 212.058,00 |
| restano | |
| - Risorse stabili disponibili (A meno C): | Euro 119.335,43 |
| più | |
| - Risorse variabili complessive (quadro B) | Euro 110.014,91 |

TOTALE RISORSE DISPONIBILI: Euro 229.350,34

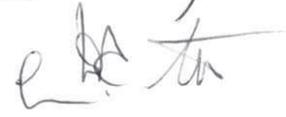
DESTINAZIONE RISORSE DISPONIBILI

Risorse stabili disponibili più risorse variabili: € 119.335,43 + € 110.014,91 = € 229.350,34

a) Indennità di turno, rischio, reperibilità, lavoro ordinario festivo, ecc.: € 42.500,00

E' destinata la somma di € 42.500,00 alla corresponsione dell'indennità di turno, rischio, reperibilità, lavoro ordinario festivo e per attività prestata in giorno di riposo settimanale.



- L'indennità di turno sarà corrisposta ai componenti il Corpo della Polizia Municipale impegnati in turni giornalieri di lavoro, ricorrendo i presupposti contemplati dai commi 2° e 3° dell'articolo 22 del C.C.N.L. successivo a quello del 1° aprile 1999 sottoscritto il 14 settembre 2000, nei valori fissati dal comma 5° del medesimo articolo e nel rispetto dei criteri di cui al comma 6°, per cui detta indennità dovrà essere ragguagliata alle ore effettive prestate nell'ambito dei turni.
- La maggiorazione della retribuzione oraria per il lavoro ordinario notturno e festivo e per il lavoro ordinario festivo – notturno è disciplinata dall'articolo 24, comma 5°, del citato C.C.N.L. stipulato il 14 settembre 2000.
- Nei confronti del dipendente che per particolari esigenze di servizio presta la propria attività in giornata di riposo settimanale si applica la disciplina dell'articolo 24, comma 1°, del medesimo C.C.N.L. integrativo del 14 settembre 2000, con diritto al compenso aggiuntivo pari al 50% del valore economico delle ore di effettiva prestazione lavorativa ed al godimento dell'equivalente riposo compensativo.
- L'indennità di rischio, nella misura mensile fissata dall'articolo 37 del C.C.N.L. del 14 settembre 2000 e dall'articolo 41 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004, sarà corrisposta in presenza delle condizioni e dei presupposti e secondo le modalità contemplati dall'articolo 10 del presente C.C.D.I. riguardante il triennio normativo 2016/2018.
- Il Servizio di pronta reperibilità è stato istituito nell'Ente con deliberazione della Giunta Comunale n° 18 del 15 febbraio 2001 nell'ambito del Servizio Stato Civile. Inoltre con determinazione n° 76 del 29 gennaio 2010 a firma del Direttore dell'Area 7 Servizi Ambientali e Tecnologici – Manutenzione patrimonio immobiliare comunale – Protezione Civile previsto dalla previgente macrostruttura dell'Ente è stato istituito il Servizio di pronta reperibilità in caso di interventi d'urgenza diurni/notturni a salvaguardia della pubblica incolumità nonché in caso di interventi di protezione civile. Tale istituto è disciplinato dalle norme dell'articolo 23 del C.C.N.L. integrativo del 14 settembre 2000, per cui al personale collocato in reperibilità compete l'indennità prevista dai commi 1° e 4°, escludendo la percezione per i periodi di reale prestazione lavorativa in caso di chiamata, che vengono compensati secondo le previsioni del comma 5°, introdotto dall'articolo 11 del C.C.N.L. del 5 ottobre 2001.

b) Indennità di disagio: € 600,00

L'indennità di disagio sarà corrisposta in presenza delle condizioni e dei presupposti e secondo le modalità stabilite all'articolo 11 del presente C.C.D.I. riguardante il triennio normativo 2016/2018, nella misura mensile di € 28,00 ivi prevista.

c) Indennità maneggio valori: € 340,00

L'indennità di maneggio valori sarà corrisposta in presenza delle condizioni e dei presupposti e secondo le modalità stabilite all'articolo 12 del presente C.C.D.I. riguardante il triennio normativo 2016/2018, nella misura giornaliera di € 0,516 ivi prevista.

d) Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, c. 2°, lett. i): € 2.400,00

L'indennità per specifiche responsabilità ex articolo 17, comma 2°, lett. i) del C.C.N.L. del 1° aprile 1999 sarà corrisposta in presenza delle condizioni e dei presupposti e secondo le modalità stabilite all'articolo 13 del presente C.C.D.I. riguardante il triennio normativo 2016/2018, nella misura annua massima di € 300,00 ivi prevista, compatibilmente con le risorse disponibili.

e) Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, c. 2°, lett. f): € 0,00 (zero)

Le parti concordano di non finanziare per l'annualità economica 2016 l'istituto per le specifiche responsabilità ex articolo 17, comma 2°, lett. f) del C.C.N.L. del 1° aprile 1999, disciplinato dall'articolo 14 del presente C.C.D.I. riguardante il triennio normativo 2016/2018.

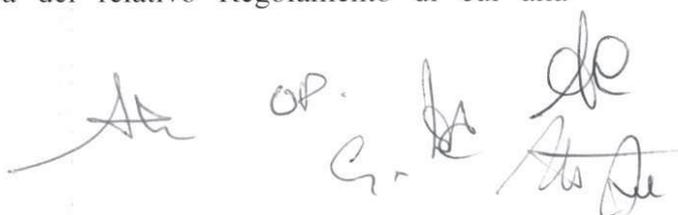
f) Utilizzo risorse ex art. 15, comma 2°: € 29.300,00

Le parti prendono atto della deliberazione n° 105 del 04 agosto 2016 con la quale la Giunta Comunale ha disposto il finanziamento con le risorse integrative di cui all'articolo 15, comma 2°, del C.C.N.L. del 1° aprile 1999, ammontanti per l'anno 2016 a complessivi € 29.300,00, destinate a specifici obiettivi di produttività e qualità individuati dall'Amministrazione alla luce dei criteri di scelta definiti con atto G.C. n° 122 del 30 novembre 2012, delle proposte presentate dai Direttori d'Area come in appresso indicato:

| AREA | DENOMINAZIONE | PROGETTO | RISORSE ASSEGNATE ANNO 2015 |
|-------|--|--|-----------------------------|
| 1 | Socio Assistenziale – Culturale - Sportiva | PROMOZIONE E VALORIZZAZIONE “ANTICO SPOSALIZIO SELARGINO” | € 12.500,00 |
| 7 | Ambiente – Servizi Tecnologici | | |
| 8 | Polizia Locale | | |
| STAFF | Staff del Sindaco e Servizi al Cittadino | | |
| STAFF | Staff del Sindaco e Servizi al Cittadino | REALIZZAZIONE DI ULTERIORI GUIDE RIVOLTE A TARGET SPECIFICI DI UTENZA – INDIVIDUAZIONE DI SERVIZI RIVOLTI A SPECIFICI TARGET DI UTENZA | € 1.500,00 |
| 5 | Urbanistica – Edilizia – Sportello Unico | CREAZIONE FASCICOLO IMMOBILIARE (FASI 1 E 2) | € 5.000,00 |
| 6 | Lavori Pubblici | RIORDINO E RIFUNZIONALIZZAZIONE ARCHIVIO AREA 6 | € 3.000,00 |
| 7 | Ambiente – Servizi Tecnologici | CENSIMENTO DEI DEFUNTI CIMITERO VECCHIO – IV LOTTO | € 4.000,00 |
| 8 | Polizia Locale | MIGLIORAMENTO DEL SERVIZIO IN OCCASIONE DELLE MANIFESTAZIONI ESTIVE CIVILI E RELIGIOSE | € 3.300,00 |
| | | TOTALE | € 29.300,00 |

g) Compensi incentivanti il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi: € 113.666,28

L'applicazione dell'istituto in oggetto (cosiddetta “Produttività”) avverrà secondo il sistema di misurazione e valutazione della Performance approvato con deliberazione G.C. n° 115 del 29 luglio 2014, e avendo riguardo all'interpretazione autentica del relativo Regolamento di cui alla deliberazione G.C. n° 208 del 30 dicembre 2015.



In questa sede, per chiarezza espositiva, le parti si danno atto che detto Regolamento prevede testualmente:

“c) I valutati

I dipendenti che hanno diritto ad avere la scheda di valutazione della prestazione sono:

- tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
- il personale a tempo determinato, che nell'anno di valutazione ha lavorato presso il Comune di Selargius per almeno 184 giorni su un orario articolato in 5 gg. lavorativi settimanali e 221 giorni su un orario di 6 gg. lavorativi settimanali; in questo caso la valutazione avverrà con una scheda di valutazione della prestazione semplificata ed il direttore valuterà l'opportunità di svolgere apposito colloquio per la presentazione della valutazione stessa.

Viene valutata la prestazione del lavoratore che ha lavorato minimo 184 giorni su un orario articolato in 5 gg. lavorativi settimanali e 221 giorni su un orario di 6 gg. lavorativi settimanali di calendario nel periodo di riferimento 01/01 – 31/12 (anno solare).

Per i dipendenti con rapporto di lavoro a part-time verticale, i 184 giorni o i 221 giorni minimi annui previsti sono rapportati ai giorni di calendario in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro.

Sono considerate tutte le assenze, ad esclusione delle ferie e delle assenze di cui all'art. 71, comma 5°, del D.L. 25.06.2008, n° 112 convertito in Legge n° 133 del 06.08.2008.”.

“Determinazione della quota di produttività

La quota generale delle risorse destinate alla produttività viene determinata proporzionalmente al numero e alle Categorie del personale avente diritto, così come individuato tra gli “attori del processo di valutazione”, applicando i seguenti parametri:

| CATEGORIA | PARAMETRO |
|------------------|------------------|
| A | 130 |
| B | 150 |
| C | 180 |
| D | 210 |

Attribuzione delle fasce

Le quote individuali vengono ipotizzate in base alle categorie di appartenenza nel rispetto delle diverse responsabilità dei ruoli.

Sulla base dei punteggi ottenuti riportati nella scheda di sintesi della valutazione individuale (allegato 5), la quota spettante al personale è attribuita in base alle seguenti fasce:

| Fascia | Punteggi | % della quota spettante per categoria |
|---------------|-------------------|--|
| Fascia 1 | 90,00-100,00 | 100% |
| Fascia 2 | 80,00-89,99 | 90% |
| Fascia 3 | 70,00-79,99 | 80% |
| Fascia 4 | 60,00-69,99 | 70% |
| Fascia 5 | Inferiore a 60,00 | 0% |

Economie

Le economie registrate in ciascuna Area per effetto della mancata attribuzione dei punteggi della 1° fascia, vengono ridistribuite ai dipendenti della medesima Area che abbiano ottenuto nella scheda individuale un punteggio uguale o superiore a 80,00, qualora il Servizio abbia raggiunto una percentuale di obiettivi PEG dal 85 % al 100%.

CASI PARTICOLARI

Decurtazioni per assenze

Ai fini della determinazione del compenso individuale, si tiene conto di quanto previsto dall'art. 71 c. 1 del decreto legge 112/08 convertito nella legge 133/08. La norma in esame prevede che per i primi 10 giorni di assenza per ciascun periodo di malattia non possa essere corrisposta altra retribuzione che non sia qualificata come trattamento economico fondamentale. Pertanto nello stesso periodo non può essere riconosciuto alcun trattamento accessorio. I risparmi derivati dalla applicazione di tale norma costituiscono economie non ridistribuibili.

Correlazione incentivi di produttività con altri incentivi riconosciuti per legge

I dipendenti che nell'anno di riferimento percepiscono compensi incentivanti per attività svolte durante il medesimo anno e/o nei decorsi anni all'interno del normale orario di lavoro (quali attività di progettazione interna o di accertamento ICI o di effettuazione indagini ISTAT), verranno ammessi a beneficiare del premio di produttività secondo il seguente schema:

| RAPPORTO INCENTIVO/PRODUTTIVITA' COLLETTIVA | PRODUTTIVITA' SPETTANTE | RIDUZIONE DA APPLICARE |
|--|--------------------------------|-------------------------------|
| <i>Incentivo fino a 2,75 volte il valore della produttività spettante</i> | 100% | 0 (ZERO) |
| <i>Incentivo maggiore di 2,75 volte fino a 3,25 volte il valore della produttività spettante</i> | 75% | 25% |
| <i>Incentivo maggiore di 3,25 volte fino a 3,75 volte il valore della produttività spettante</i> | 50% | 50% |
| <i>Incentivo maggiore di 3,75 volte il valore della produttività spettante</i> | 25% | 75% |

Le somme ottenute per effetto della riduzione dei compensi incentivanti la produttività nelle misure percentuali suindicate, operata nei confronti dei dipendenti impegnati durante il normale orario di lavoro nelle specifiche attività remunerate con particolari risorse e/o con gli incentivi, verranno ripartite fra il restante personale.

Per tale finalità dovrà essere determinato il valore del cosiddetto "punto base" mediante suddivisione dell'ammontare delle risorse da ridistribuire risultante dalle riduzioni eseguite per la somma dei parametri "corretti" della generalità del personale, escludendo i dipendenti ai quali è stata applicata la riduzione del premio di produttività spettante.

Il "punto base" così ottenuto verrà moltiplicato per il parametro individuale "corretto" di ciascun dipendente che beneficia della ripartizione in oggetto."

h) Utilizzo risorse ex art. 54 del C.C.N.L. del 14 settembre 2000: € 210,00

Visto l'art. 54 del C.C.N.L. sottoscritto il 14 settembre 2000 che testualmente recita: "Gli Enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di



cui all'art. 15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.".

Accertata la sussistenza delle condizioni finanziarie per attuare tale destinazione, le parti decidono di destinare al Fondo ex articolo 15 del C.C.N.L. del 1° aprile 1999 una quota parte dei rimborsi in questione pari al 30%, presumibilmente determinata in € 700,00, quota da riconoscersi ai Messi Notificatori a titolo di produttività.

i) Utilizzo risorse finalizzate da specifiche disposizioni di legge all'incentivazione di prestazioni o di risultati: € 39.276,17

I compensi previsti per l'anno 2016 sono i seguenti:

- Incentivi progettazione ex art. 93 D.Lgs. n. 163/2006: € 5.320,50
- Compensi per condono edilizio: € 33.771,00
- Compensi per prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di Settore dell'ISTAT: € 184,67

j) Compensi professionali per Avvocatura interna ex art. 27 del C.C.N.L. del 14 settembre 2000 e art. 9 della Legge n. 114/2014: € 1.057,89

I compensi professionali previsti per l'anno 2016 sono i seguenti:

- Compensi correlati all'esito favorevole delle liti patrocinata con spese recuperate: € 991,89
- Compensi correlati all'esito favorevole delle liti patrocinata con spese compensate: € 66,00.

RIEPILOGO

1 – Risorse finanziarie disponibili per l'anno 2016: € 229.350,34

2 – Destinazione risorse:

- paragrafo a): (indennità turno, rischio, reperibilità, festivo, ecc.) € 42.500,00
- paragrafo b): (indennità disagio) € 600,00
- paragrafo c): (indennità maneggio valori) € 340,00
- paragrafo d): (ex articolo 17, comma 2°, lett. i) € 2.400,00
- paragrafo e): (ex articolo 17, comma 2°, lett. f) € //
- paragrafo f): (risorse ex articolo 15, comma 2°) € 29.300,00
- paragrafo g): (produttività) € 113.666,28
- paragrafo h): (indennità ex articolo 54 C.C.N.L. 14.09.2000) € 210,00
- paragrafo i): (compensi per attività di Progettazione interna, condono edilizio ed indagini ISTAT) € 39.276,17
- Paragrafo j): (compensi professionali Avvocatura ex articolo 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e articolo 9 della Legge n. 114 dell'11.08.2014) € 1.057,89

TOTALE € 229.350,34



DICHIARAZIONE
NOTA A VERBALE

LE RSD CHIEDONO NEL RISPETTO DELLE PLENOPOTIVIE
SINDACALI DI POTER DISPORRE, ANCHE IN VIA NON ESCLUSIVA,
DI APPOSITI LOCALI / SPAZI PER LE PROPRIE ATTIVITA' SINDACALI,
AUSPICANO PERANTO UN POSITIVO RISCONTRO IN UN PROSSIMO
IMMEDIATO FUTURO -





/