Comune di Isili

Provincia di Cagliari
08033 Piazza San Giuseppe n.6
P.I. 00159990910
Tel.0782/802013 Fax 0782/804469
Email affarigenerali@comune.isili.ca.it Pec protocollo.isili@pec.comunas.it

DELEGAZIONE TRATTANTE PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

Verbale n. 1 del 22.12.2016

L'anno duemilasedici addi' ventidue del mese di dicembre alle h. 11.00, nella sede comunale si è riunita la Delegazione trattante di cui all'art. 10 del C.C.N.L. del Comparto regioni e Autonomie Locali 1998/2001, per la ripartizione del fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2016, per la stipula del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo triennio normativo 2016/2018.

che la delegazione trattante risulta così composta:

PARTE PUBBLICA

1. Dr.ssa Cau Graziella – Segretario Comunale – Presidente
2. Pier Giorgio Podda – Responsabile Servizio Finanziario – Componente

PARTE SINDACALE

1. Secci Marco – componente R.S.U.
2. Rappresentanti Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria;

che risultano presenti:

1. Dr.ssa Graziella Cau – Segretario Comunale – Presidente
2. Pier Giorgio Podda – Responsabile Servizio Finanziario – Componente
3. Secci Marco - Componente R.S.U.
4. Rubiu Bianca Maria delegata UIL FPL
5. Manis Isabella
6. ....
7.

COMUNE DI ISILI Prov. di Nuoro

LA DELEGAZIONE

VISTA la deliberazione della Giunta comunale n. 79 del 24.11.2016 con la quale sono state impartite le direttive alla parte pubblica della Delegazione Trattante, in merito alla contrattazione decentrata integrativa per la ripartizione dei fondi per l'annualità 2016 e per la stipula del nuovo CCDI per il triennio normativo 2016/2018;

VISTA la nota prot. n. 10639 in data 15.12.2016, successivamente integrata con nota prot. n. 10716 del 19.12.2016 con la quale è stata convocata la delegazione trattante;

Approva il seguente documento

VERBALE DI ACCORDO

IN DATA 22 DICEMBRE 2016 NEI LOCALI DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE DI ISILI LA DELEGAZIONE TRATTANTE DA LETTURA DEL PRESENTE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER L'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ ANNO 2016 (Allegato 1), DEL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO NORMATIVO 2016/2018 (Allegato 2), E DEL REGOLAMENTO COMUNALE PER LA COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE(Allegato 3).

Bianca Maria Rubiu: chiede un incontro entro gennaio per CCDI 2017 e per eventuali progressioni orizzontali.

Letto, confermato e sottoscritto

PER LA PARTE PUBBLICA

COMUNE DI ISILI Prov. di Nuoro

PER LA PARTE SINDACALE

Allegato 1

RIPARTIZIONE DEL FONDO PER L'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ ANNO 2016:

ART. 1

La presente contrattazione decentrata integrativa riguarda la ripartizione del fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2016.

ART. 2

Per compensare la produttività si applica la metodologia approvata in attuazione del D.Lgs 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni. Per l'attribuzione dell'indennità di turno, rischio, disagio e responsabilità si utilizzano i criteri di cui alla contrattazione decentrata in vigore.

ART. 3

Le parti concordano di destinare le risorse disponibili, a valere per l'anno 2016 prioritariamente:

a) **nella misura di € 10.153,74 per compensare il turno,le responsabilità, il rischio, il disagio etc;**
b) **nella misura di € 14.231,08 alla produttività individuale e collettiva.**

COMUNE DI ISILI Prov. di Nuoro

Allegato 2

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2016/2018

INDICE

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
Art. 3 - Strumenti di premialità

CAPO II
CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'
Art. 4 - Criteri generali per l'incentivazione del personale
Art. 5 - Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG)

CAPO III
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
Art. 6 - Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali

CAPO IV
FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'
Art. 7 - Principi generali
Art. 8 - Indennità di rischio
Art. 9 - Indennità di turno
Art. 10 - Indennità maneggio valori
Art. 11 - Indennità per particolari responsabilità
Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità
Art. 13 - Indennità di disagio
Art. 14 – Banca delle ore
Art. 15 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k)

CAPO V
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
Art. 16 - Norma di principio
Art. 17 - Pari opportunità
Art. 18 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo
Art. 19 - Norme finali

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per il triennio normativo 2016/2018 si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente descritto. Il CCDI va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta

all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- D.Lgs. 30.03.2001 N. 165 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 "*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*", con particolare riferimento agli artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 1.08.2011 N. 141 "*Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, N. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15*" che interviene, anche con norme di interpretazione autentica, sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 31.05.2010 N. 78 convertito in legge 122/2010 "*Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'Ordinamento Generale degli uffici e dei servizi – Dotazione Organica (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), riapprovato con Deliberazione G.M. n. 70 del 5.12.2013 e ss.mm.ii. recante al Titolo quarto la disciplina del ciclo di gestione della performance e sistema di valutazione;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

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

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

1. Il presente CCDI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. Il CCDI ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla data della stipula.
3. Ai sensi del comma 1 dell'art. 5 CCNL 1/4/1999 come sostituito dall'art. 4 CCNL 22/1/2004, è fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle 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 successivamente norme di legge o di contratto nazionale contrastanti con le norme dallo stesso previste.

Art. 3 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), le parti individuano i seguenti strumenti di premialità :
   a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"). Per l'attivazione di tale istituto è imposta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance nonché l'applicazione delle relative modalità di erogazione disciplinate dall'Ente con l'adozione del Regolamento Comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi – Dotazione Organica riapprovato con Deliberazione G.M. n. 70 del 5.12.2013 e ss.mm.ii.;
   b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009;
   c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999

CAPO II
CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

Art. 4 - Criteri generali per l'incentivazione del personale

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali/quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, secondo le modalità definite nel presente articolo, a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. N. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
2. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali/quantitativo dei risultati.
3. La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
   - la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di servizio (previsti nel PEG approvato dalla Giunta Comunale nella forma del Piano della Performance), che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti;
   - il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile del Servizio sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici servizi;
4. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 3.

Art. 5 - Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG)

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31/3/1999 per come definiti dall'ente a seguito dell'entrata in vigore del DLgs n. 150/2009;
2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal DLgs n. 150/2009.
3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative prevede la utilizzazione del peso potenziale attraverso la pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati.
4. All'inizio del periodo di valutazione i Responsabili dei Servizi, assegnano, in relazione al PEG approvato nelle forme del piano delle performance, o ad analogo strumento di programmazione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.
5. Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile.
6. Il parametro, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti delle strutture, in funzione della diversa professionalità, si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella :

CATEGORIA	PARAMETRO
B1	1,00
B3	1,06
C	1,13

COMUNE DI ISILI * Prov. di NU *

D1	1,23
D3	1,41

7. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del suddetto parametro alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:
   - Personale con rapporto di lavoro part time: opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
   - Periodi di assegnazione alla struttura: equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).
8. I Responsabili dei Servizi, sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Finanziario, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale del servizio.
9. Sulla base di quanto previsto dal ciclo di gestione della performance e dal sistema di valutazione disciplinato nel Regolamento Comunale Uffici e Servizi, i Responsabili di Servizio redigono apposite relazioni, nelle quali verrà dato conto dello stato di attuazione degli obiettivi, delle eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, e si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. L' attestazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi è di competenza del nucleo di valutazione. All'esito di tale operazione viene determinato definitivamente l'ammontare delle risorse a disposizione di ciascuna unità operativa che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto all'ammontare iniziale delle risorse.
10. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.
11. La valutazione è effettuata dal titolare di posizione organizzativa, attraverso apposita scheda, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs n. 150/2009, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal dirigente ovvero dal titolare di posizione organizzativa ovvero dal responsabile negli enti sprovvisti di dirigenti in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.
12. La scheda di valutazione di cui sopra è valida anche ai fini delle progressioni economiche e dovrà essere consegnata al personale entro il mese di aprile. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali.

CAPO III
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 6 - Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore comunque al 40 % dei dipendenti appartenenti alla stessa categoria, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31/03/1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14/09/2000.
3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31/03/1999 e delle previsioni di cui al D.Lgs n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

COMUNE DI ISILI * PROV. DI NUORO *

a) ai fini della progressione alla posizione economica immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei trentasei mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto;
b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente;
c) per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
d) i criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al D.Lgs n. 150/2009, per la erogazione della indennità di produttività;
e) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dell' 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente;
f) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
g) le progressioni hanno decorrenza dal 1 gennaio. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 01/04/1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

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

Art. 7 - 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 di prestazioni effettivamente rese, aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile del settore competente.
4. 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.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato e attestato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile (PO).
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, e devono essere opportunamente riproporzionati in base alle percentuali di part-time e agli eventuali periodi di servizio infrannuali prestati, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 8 - Indennità di rischio

1. 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 pregiudizievoli alla salute ed all'integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83. Essa è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio al personale dei seguenti servizi:

PROV. DI NUORO * COMUNE DI ISILI *

- Servizio Tecnico Manutentivo (operai, che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile);

2. L'indennità mensile è attualmente determinata dall' art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 vigente CCNL in € 30,00 lorde. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile.

Art. 9 - Indennità di turno

1. Per lavoro a turno s'intende quella particolare organizzazione del lavoro in base alla quale, alcuni lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro di altri lavoratori, in un arco temporale di riferimento, al fine di garantire la continuità nell'erogazione dei servizi a favore degli utenti.
2. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni e, nella loro articolazione organizzativa, devono garantire una effettiva rotazione del personale.
3. Spetta al responsabile del servizio predisporre i vari turni, la cui durata può anche essere eccedente la sei ore giornaliere nel caso in cui tale scelta gestionale risulti maggiormente strumentale a garantire la funzionalità del servizio.
4. Il periodo di riferimento per programmare e calcolare la ciclicità dei turni è il mese.
5. L'indennità di turno è corrisposta al personale in servizio presso strutture che svolgono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 (dieci) ore. Le indennità e le modalità applicative sono disciplinate dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000.
6. Ai fini della corresponsione della indennità di turno, vengono individuati i seguenti servizi:
   - Polizia Municipale : con la seguente articolazione oraria : **08/00 – 14/00 -14/00 – 20/00**;

Art. 10 - Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) l'indennità è quantificata in € 0,52 giornaliere.
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente, a consuntivo.

Art. 11 - Indennità per particolari responsabilità

1. L'indennità prevista, nell'importo massimo € 300,00 annui lordi, dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999:
   a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
   b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
   c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge);
3. Non compete ai Responsabili che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione dal servizio infrannuale.

Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 1/4/1999, modificato e integrato dall'art. 36 del CCNL 22/01/2004 e dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili in stretta correlazione con la concreta

COMUNE DI TISILI
Prov. di Nuoro

organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

2. 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 C o D non titolari di posizione organizzativa.

3. Le fattispecie di attribuzione di specifiche responsabilità alle quali i Responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:

a) responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasica;
b) coordinamento dell'attività di altre risorse umane;
c) concorso alla formazione delle decisioni del Responsabile;
d) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.

4.L'importo dell'indennità è determinato dal competente Responsabile secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:

- importi annui lordi fino a € 700,00 quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al precedente comma 3 lettere da a) a d);
- importi annui lordi fino a € 600,00 quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al precedente comma 3 lettere da a) a d);
- importi annui lordi fino a € 500,00 quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) due delle condizioni di cui al precedente comma 3 lettere da a) a d);
- importi annui lordi fino a € 400,00 quando ricorra (per il lavoratore) una sola delle condizioni di cui al precedente comma 3 lettere da a) a d).

Art. 13 - Indennità di disagio

1. Ai dipendenti di categoria A, B e C che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata tra un minimo di € 15,49 e un massimo di € 21,52 mensile lordo. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), che non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, ed è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti legittimanti l'attribuzione e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile del Servizio.
   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;

3.L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile entro il mese successivo a quello di maturazione.

Art. 14 – Banca delle ore

1. Ai sensi dell'art 38 bis CCNL del 14.09.2000 è istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
2. Il conto viene acceso su richiesta del lavoratore al fine di rendere possibile la fruizione, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario.
3. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa.
4. Le ore accantonate sono evidenziate con causale separata sulla stampa mensile delle presenze di servizio.

5. Il pagamento o il recupero delle ore accantonate avverrà dietro richiesta del lavoratore a cui andrà allegata la stampa mensile verificata e debitamente firmata dal Responsabile del Servizio che terrà luogo di specifica autorizzazione.

Art. 15 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k)

1.L'erogazione degli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 D.Lgs 18.04.2016 N.50 sono erogati sulla base di specifico Regolamento adottato dall'Amministrazione Comunale di Isili secondo le procedure previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva vigente.
2.Gli incentivi di cui all'art. 59, comma 1 della L. 15.12.1997 N. 446 per recupero evasione tributaria ICI anni precedenti, verranno erogati coma da normativa regolamentare vigente.
3.La disciplina prevista dai predetti regolamenti è applicabile anche nei confronti del personale incaricato di una delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 9 CCNL 31.31999.

CAPO V
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16 - Norma di principio

1. Sulla base delle previsioni del D. Lgs 165/2001 per come modificato dal D.Lgs 150/2009, la disciplina degli istituti relativi all'organizzazione ed alla gestione del rapporto di lavoro, quali le linee di indirizzo per la formazione e l'aggiornamento professionale, la prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro, le implicazioni connesse alle innovazioni organizzative, i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro non sono più oggetto di contrattazione, con la conseguente disapplicazione delle norme dei contratti nazionali.
2. Le disposizioni sulle materie di cui al precedente comma contenute nei contratti collettivi decentrati integrativi cessano di produrre i propri effetti a far data dalla entrata in vigore del presente contratto.

Art. 17 - Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.
3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali.
4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 18 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

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 definirne 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. 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.

Art. 19 - Norme finali

1. 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.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
3. 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.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria.

Allegato 3

Regolamento Comunale per la costituzione e ripartizione del fondo incentivi per funzioni tecniche

INDICE:

Art. 1 - Oggetto
Art. 2 - Costituzione e liquidazione del fondo
Art. 3 - Cause di riduzione
Art. 4 - Ripartizione del fondo
Art. 5 - Orario di lavoro e spese accessorie
Art. 6 - Norme finali

Art. 1
OGGETTO

1. Il presente Regolamento, adottato in attuazione dell'articolo 113 del D.Lgs. 18/04/2016, n.50 (di seguito denominato «codice»), entrato in vigore il 19.04.2016, ha ad oggetto i criteri e le modalità di quantificazione e di ripartizione del fondo incentivi per funzioni tecniche inerenti a progetti di opere o di lavori pubblici ed anche di servizi e forniture espletate dal personale interno all'ente. L'istituto incentivante trova applicazione, infatti, se e nei limiti in cui l'incarico interno esoneri l'ente dal dispendio di risorse derivante dal ricorso ad appalto di servizi tecnici per il conseguimento della medesima professionalità, procurando un vantaggio economico in termini di minore spesa.
2. Non sarà corrisposto nessun incentivo per le attività di progettazione.
3. Le varianti in corso d'opera (suppletive), danno diritto di percepire il compenso aggiuntivo
soltanto se comportano una attività di direzione lavori e sempre che le varianti medesime non siano originate da errori od omissioni progettuali commessi dai dipendenti comunali. Il compenso, in questo caso, è calcolato sull'importo della perizia di variante suppletiva.
4. Gli incentivi per attività tecniche non possono essere riconosciuti in favore di dipendenti interni per funzioni connesse a "lavori pubblici da realizzarsi da parte di soggetti privati, titolari di permesso di costmire o di un altro titolo abilitativo, che assumono in via diretta l'esecuzione delle opere di urbanizzazione a scomputo totale o parziale del contributo previsto per il rilascio del permesso, ai sensi dell'articolo 16, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 06.06.2001, n. 380, e dell'articolo 28, comma 5, della legge 17.08.1942, n. 1150, ovvero eseguono le relative opere in regime di convenzione" [art. 1, comma 2, lett. e), D.Lgs. n. 50/2016] (Corte dei Conti, Sez. controllo Lombardia, parere 05.07.2016 n. 184).
5. Restano esclusi dall'applicazione del Regolamento i lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria.

COMUNE DI ISILI * Prov. di Nuoro *

Art. 2
COSTITUZIONE E LIQUIDAZIONE DEL FONDO

1. A valere sugli stanziamenti di bilancio previsti per la realizzazione dell'opera o del lavoro,
servizio e fornitura l'Amministrazione Comunale destina al fondo incentivi per funzioni tecniche risorse finanziarie in misura non superiore al 2% degli importi posti a base di gara di
ciascuna opera o lavoro, servizio e fornitura.
2. La percentuale, entro il limite massimo del 2%, è determinata in sede di redazione del progetto, tenuto conto dell'entità e della complessità dell'opera o del lavoro, servizio e fornitura da realizzare.
3. Le risorse per la costituzione del fondo di cui al comma precedente sono previste e accantonate nell'ambito delle somme a disposizione all'interno del quadro economico del relativo progetto dell'opera o lavoro, servizio e fornitura.
4. L'ammontare del fondo per la progettazione e l'innovazione non è soggetto ad alcuna rettifica qualora in sede di appalto si verifichino dei ribassi.
5. L'80%, comprensivo degli oneri previdenziali e assistenziali, delle risorse finanziarie del fondo incentivi per funzioni tecniche, determinato nella misura di cui al precedente comma 1, è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio e fornitura, esclusivamente per le seguenti
attività:

- Programmazione della spesa per investimenti
- Verifica preventiva dei progetti
- Predisposizione e controllo delle procedure di bando
- Predisposizione e controllo delle procedure di esecuzione dei contratti pubblici
- Responsabile Unico del Procedimento
- Direzione Lavori/Direzione dell'esecuzione
- Direzione Lavori/Direzione dell'esecuzione
- Collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità o certificato di regolare esecuzione
- Collaudo statico
- Collaboratori (tecnici e amministrativi) che partecipano mediante contributo intellettuale e materiale all'attività del responsabile del procedimento, nonché alle ulteriori attività di cui sopra.

6. L'individuazione, con formale provvedimento, dei dipendenti interessati è effettuata avuto
riguardo al grado di professionalità, di esperienza, di specializzazione posseduti e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione.
7. Il compenso è riconosciuto in relazione alle prestazioni effettivamente eseguite, come da attestazione del responsabile di area, redatta tenuto conto delle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere, con particolare riferimento a quelle effettivamente assunte e non rientranti nella qualifica funzionale ricoperta; della complessità delle opere,

COMUNE DI ISILI Prov. di Nuoro

nonché dell'effettivo rispetto, in fase di realizzazione dell'opera, dei tempi e dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo.
8. Le quote parti del fondo corrispondenti a prestazioni non svolte dai dipendenti dell'Ente, in quanto esternalizzate o prive dell'accertamento da parte del responsabile di area, incrementano la quota del fondo.
9. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.
10. La corresponsione del compenso è legata all'avvio della gara (pubblicazione bando, invio lettera di invito - cfr. Corte dei conti - sez. Lombardia n. 442/2013).
11. Il restante 20% delle risorse finanziarie del fondo è destinato all'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione anche per il progressivo uso di metodi e strumenti elettronici specifici di modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture, di implementazione delle banche dati per il controllo e al miglioramento della capacità di spesa e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli.
12. Una parte delle risorse può essere utilizzata per l'attivazione presso le amministrazioni aggiudicatrici di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 o per lo svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici previa sottoscrizione di apposite convenzioni con le Università e
gli istituti scolastici superiori.

Art. 3
CAUSE DI RIDUZIONE

1. Con il conferimento dell'incarico il responsabile di area individua i tempi entro i quali dovranno essere eseguite le prestazioni.
2. I termini per la direzione dei lavori coincidono con il tempo utile contrattuale assegnato all'impresa per l'esecuzione dei lavori.
3. I termini per il collaudo coincidono con quelli previsti dalla disciplina vigente.
4. Quando il ritardo nell'espletamento dell'attività superi il termine assegnato, salvo proroghe concesse ovvero cause di forza maggiore debitamente motivate, si applicano le seguenti penali:

- fino a 1/3 del termine assegnato, riduzione del 30%;
- fino a 1/2 del termine assegnato, riduzione del 50%;
- fino a 2/3 del termine assegnato, riduzione del 70%;
- oltre 2/3 del termine assegnato, azzeramento del compenso incentivante.

COMUNE DI ISILI • Prov. di Nuoro •

Art. 4
RIPARTIZIONE DEL FONDO

1. Il fondo per la progettazione e l'innovazione confluisce tra le risorse variabili relative al finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'art. 15, co. 1, lett. k), del C.C.N.L. 01.04.1999 ed i relativi criteri e modalità di riparto sono
previsti nel C.C.D.I..

2. La quota di fondo viene ripartita tra i dipendenti interessati, per ciascuna opera o lavoro, servizio e fornitura come segue:

	ATTIVITA'		%
a	Programmazione della spesa per investimenti		5
b	Verifica preventiva dei progetti		5
c	Predisposizione e controllo delle procedure di bando		12
d	Predisposizione e controllo delle procedure di esecuzione dei contratti pubblici		13
e	Responsabile Unico del Procedimento		25
f	Direzione Lavori/Direzione dell'esecuzione		13
g	Collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità o certificato di regolare esecuzione		5
h	Collaudo statico		2
i	Collaboratori :		
i1	Supporto tecnico	5	20
i2	Supporto amministrativo	15	
	SOMMANO		100

Art. 5.
ORARIO DI LAVORO E SPESE ACCESSORIE

1. Le attività interne disciplinate dal presente Regolamento vengono, di norma, svolte durante il normale orario di lavoro e le spese necessarie per l'esecuzione delle attività rientrano nelle normali spese di funzionamento degli uffici.

Art. 6.
NORME FINALI

1. Il presente Regolamento si applica agli incarichi relativi alle attività svolte successivamente alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 50/2016 ed entra in vigore il quindicesimo giorno
successivo alla sua pubblicazione all'Albo Pretorio.

COMUNE DI ISILI Prov. di Nuoro

2. Sono abrogate tutte le disposizioni comunali in contrasto o incompatibili con quelle del presente Regolamento ed, in particolare il precedente Regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.85 del 11.06.2004.
3. Per quanto non previsto nel presente Regolamento trovano applicazione, in quanto applicabili, le leggi ed i regolamenti vigenti in materia.

Letto, confermato e sottoscritto

PER LA PARTE PUBBLICA

COMUNE DI ISILI Prov. di Nuoro

PER LA PARTE SINDACALE