

COMUNE DI SEGARIU

VIA MUNICIPIO, 11 – 09040

CONTRATTO INTEGRATIVO

DECENTRATO

IN APPLICAZIONE

DEL CCNL 31/07/2009

(Quadriennio normativo 2006-2009)

INDICE

1. Composizione delegazioni
2. Campo di applicazione e durata
3. Regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi essenziali
 - 3.1. Servizi e uffici interessati
 - 3.2. Procedure di raffreddamento e conciliazione
 - 3.3. Definizione dei contingenti minimi
 - 3.4. Procedure di attivazione dei contingenti minimi
 - 3.5. Modalità di effettuazione degli scioperi
4. Diritti e libertà sindacali
 - 4.1. Modalità di svolgimento delle assemblee
 - 4.2. Libertà sindacali
5. Relazioni sindacali
 - 5.1. Contrattazione decentrata integrativa
 - 5.2. Materie della contrattazione decentrata integrativa con obbligo di accordo
 - 5.3. Materie della contrattazione decentrata integrativa senza obbligo di accordo
 - 5.4. Contrattazione decentrata integrativa di livello territoriale
 - 5.5. Concertazione
 - 5.6. Informazione
 - 5.7. Consultazione
6. Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane
7. Destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane
 - 7.1. Attività disagiate
 - 7.2. Indennità di rischio
 - 7.3. Indennità maneggio valori

7.4 Compenso messi notificatori

7.5 Incentivo attività di progettazione

7.6 Compenso art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL del 1.4.99

7.7 Compenso art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL del 1.4.99

8. Criteri per l'incentivazione della produttività

9. Criteri per la progressione economica all'interno della categoria

10. Alte Professionalità

11. Criteri per la corresponsione del fondo organizzazione del lavoro

12. Pari opportunità

13. Comitato per il mobbing

14. Articolazione dell'orario di lavoro

15. Riduzione dell'orario di lavoro

16. Gestione eccedenze di personale

17. Formazione

18. Miglioramento ambiente di lavoro e sicurezza

19. Qualità del lavoro

20. Criteri per le politiche di orario del lavoro

21. Gestione del lavoro straordinario

Allegati

A. Costituzione del Fondo

B. Destinazione del Fondo

C. Fondo lavoro straordinario

1. Composizione delegazioni

Parte pubblica:

Concu Rina Responsabile Servizio Personale

Rag. Mario Ardu Responsabile Servizio Finanziario

Parte sindacale:

Per le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

UIL FPL SIG.: Foddis Priamo

2. Campo di applicazione e durata

Il presente contratto decentrato integrativo si applica al personale dell'ente COMUNE DI SEGARIU con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale.

E' valido per il quadriennio 2006 - 2009 per la parte normativa, salvo diversi e specifici rinvii a cadenza diversa. Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate con cadenza annuale.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

3. Regolamentazione del diritto di sciopero

2.1 Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali

I servizi pubblici essenziali di cui alla Legge 146/90 e successive, sono garantiti nei limiti indicati dalla medesima norma contrattuale e nel rispetto della seguente disciplina, previo accordo decentrato:

1 – devono essere individuati e garantiti i servizi che già vengono erogati in regime di ordinarietà senza inserire altre attività che non vengono normalmente espletate;

2 – le professionalità e le qualifiche che costituiscono i contingenti di personale che saranno esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti i servizi pubblici essenziali devono essere individuate preventivamente;

3 – gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione devono essere immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali tali da richiedere la ripresa del servizio,

4 – i servizi essenziali devono essere garantiti anche durante i periodi di sciopero;

5 – deve essere garantita una obiettiva turnazione del personale comandato ad assicurare i servizi essenziali salvaguardando ferie, riposi programmati e assemblee;

6 – per i servizi scolastici gli accordi sono stipulati con la partecipazione alla firma delle Autorità Scolastiche;

7 – i nominativi devono essere comunicati dalla Amministrazione alle OO.SS. ed ai singoli dipendenti interessati 5 giorni prima dello sciopero . Questi possono chiedere di essere sostituiti in quanto intendono aderire allo sciopero;

8 – i lavoratori esonerati dallo sciopero che garantiscono i Servizi Pubblici Essenziali hanno diritto alla retribuzione piena

3.2. Procedure di raffreddamento e di conciliazione

Prima della proclamazione di ogni azione di sciopero, devono essere preventivamente espletate le procedure di conciliazione.

I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

a) in caso di conflitto di rilievo regionale, il Prefetto del Capoluogo di Regione;

b) in caso di conflitto di rilievo locale, il Prefetto del Capoluogo di Provincia e il Sindaco se non direttamente coinvolto quale organo politico di vertice dell'amministrazione.

I soggetti indicati entro 3 gg. lavorativi (decorrenti dalla comunicazione scritta che chiarisce le motivazioni e gli obiettivi della proclamazione dello stato di agitazione) provvedono alla convocazione delle parti in controversia al fine di tentare la conciliazione. Il tentativo si considera altresì compiuto qualora i soggetti non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito.

Dell'esito del tentativo di conciliazione viene redatto un apposito verbale sottoscritto dalle parti dal quale risultano le reciproche posizioni sulle materie oggetto del confronto. Il verbale viene inviato alla Commissione di Garanzia. In caso di esito negativo nel verbale sono indicate le ragioni del mancato accordo, e le parti sono libere di procedere secondo le consuete forme sindacali.

Eventuali inadempienze relative alle procedure indicate determinano l'applicazione da parte della Commissione di Garanzia, di misure sanzionatorie a carico dei lavoratori e delle OO.SS..

3.3. Definizione dei contingenti minimi

In riferimento ai servizi essenziali indicati, sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero, suddivisi per servizi, categoria e profilo:

Contingenti

Servizio	Categ.	Profilo Prof.le	N.	Reperibilità
STATO CIVILE/ELETTORALE	C	ISTRUTTORE	1	SI
CIMITERIALE	A	OPERATORE	1	SI
POLIZIA MUNICIPALE	C	VIGILE URBANO	1	SI

STATO CIVILE: Raccoglimento delle registrazioni di nascite e di morte;

ELETTORALE: Per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi, e la consegna dei plichi agli uffici competenti.

CIMITERIALE: Ricevimento e inumazione delle Salme;

POLIZIA MUNICIPALE: Attività richiesta dall'Autorità Giudiziaria e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio. Attività di pronto intervento e assistenza in caso di eventi atmosferici straordinari.

3.4. Procedure di attivazione dei contingenti minimi

Con regolamenti di servizio adottati sulla base di appositi protocolli d'intesa stipulati in sede di negoziazione decentrata tra gli enti e le organizzazioni sindacali rappresentative, vengono individuati, per le diverse categorie e profili professionali, addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili.

I protocolli in particolare individuano:

- a) le categorie e i profili professionali che formano i contingenti;
- b) i contingenti di personale, suddivisi per categoria e profilo professionale;
- c) i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o sede di lavoro.

Nel caso in cui non si raggiunga l'intesa sui protocolli sono attivate le procedure di conciliazione presso i soggetti competenti in sede locale.

In conformità alle previsioni dei regolamenti i dirigenti ed i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o sedi di lavoro, secondo gli ordinamenti di ciascun ente, in occasione di ogni sciopero, individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie.

I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro e non oltre il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile.

3.5. Modalità di effettuazione degli scioperi

Le strutture e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero che coinvolgono servizi essenziali, sono tenute a darne comunicazione all'ente interessato, con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando in particolare la durata dell'astensione dal lavoro, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca, sospensione o rinvio di uno sciopero proclamato in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'ente.

Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le amministrazioni sono tenute a trasmettere agli organi di stampa e alle reti radiotelevisive, di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero, una comunicazione completa e tempestiva circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero.

Analoga comunicazione viene effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero.

Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- a) dal 10 al 20 agosto;
- b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
- d) due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di polizia municipale;
- e) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.

Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.

4. Diritti e libertà sindacali

4.1. Modalità di svolgimento delle assemblee

La RSU e le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e del presente Contratto collettivo decentrato integrativo comunicheranno all'ufficio gestione del personale, almeno tre giorni prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.

L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti, o gruppi di essi.

L'Amministrazione fornirà, ove richiesto, idonei locali per lo svolgimento. Nel caso di ente con almeno duecento dipendenti pone permanentemente a disposizione l'uso di locali idonei.

La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dall'Amministrazione. Durante lo svolgimento dell'assemblea deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili.

I dipendenti degli enti hanno diritto di partecipare ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione. Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art. 2 dell'Accordo collettivo quadro sulla modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998 (art. 56 CCNL 14.9.2000).

4.2. Libertà sindacali

Le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, comunicheranno all'inizio di ogni anno la quota di permessi sindacali a disposizione della RSU che dovrà procedere per l'utilizzo degli stessi rispettando le procedure previste dalla normativa vigente.

5. Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:

- contrattazione decentrata integrativa:
 - a) materie con obbligo di accordo;
 - b) materie senza obbligo di accordo;
- concertazione;
- informazione;
- consultazione

5.1. Contrattazione decentrata integrativa

Vengono assicurati gli spazi di contrattazione decentrata integrativa per le materie previste dal CCNL. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.

Di ogni seduta verrà redatto un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni assunte. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Il verbale verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai responsabili dei servizi riguardanti materie oggetto di contrattazione devono essere indicati i pareri delle organizzazioni sindacali, come risultanti dai verbali degli incontri. Il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in forma scritta.

5.2. Materie della contrattazione decentrata integrativa con obbligo di accordo

Costituiscono oggetto della contrattazione decentrata integrativa le seguenti materie:

1. Criteri per la ripartizione e la destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane, che sono determinati con cadenza annuale.
2. Criteri per incentivare la produttività e il miglioramento della qualità dei servizi.
3. Criteri per incentivi e produttività dei messi notificatori.

4. Criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a:
 - attività disagiate;
 - turni, reperibilità, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo, secondo la disciplina contrattuale;
 - specifiche responsabilità attribuite al personale appartenente alle categorie B, C, D non titolare di posizioni organizzative;
 - specifiche attività previste da particolari disposizioni legislative (condono edilizio, recupero contenzioso tributi locali, progettazione ufficio tecnico, messi).
5. Definizione di azioni positive a favore delle lavoratrici per le Pari opportunità e Comitati per il mobbing.
6. Modalità e criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.
7. Modalità di gestione delle eccedenze di personale, finalizzate al mantenimento dei livelli occupazionali.
8. Criteri per la progressione economica all'interno della categoria.
9. Attribuzione nell'ambito dei contratti di formazione e lavoro, di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dal CCNL 1.4.99, utilizzando esclusivamente risorse aggiuntive previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro;
10. Elevazione, per esigenze eccezionali del limite massimo individuale del lavoro straordinario (di cui all'art. 14, comma 4, CCNL 1.4.1999).
11. Criteri di partecipazione alle progressioni orizzontali e ai percorsi formativi e corresponsione quote di produttività per il personale in distacco sindacale.
12. Incentivi al personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e/o servizi in convenzione o da enti tra loro convenzionati.

Su tutte le materie sopraelencate le parti hanno l'obbligo di raggiungere l'accordo.

5.3. Materie della contrattazione decentrata integrativa senza obbligo di accordo

Costituiscono altresì oggetto della contrattazione decentrata integrativa le seguenti materie:

1. Programmi delle attività formative.
2. Linee di indirizzo e criteri per:
 - il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
 - la sicurezza nei luoghi di lavoro;

- le facilitazioni per disabili;

3. Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti derivanti da innovazioni:

- organizzative;
- tecnologiche;
- della domanda di servizi.

4. Criteri per le politiche di orario del lavoro.

Per le materie sopraelencate le parti non hanno l'obbligo di raggiungere l'accordo. Infatti decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative, prorogabili fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

Le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte l'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare soluzioni che possano consentirne una stabile e progressiva riduzione, anche attraverso interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse del fondo con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

5.4. Contrattazione Collettiva decentrata integrativa di livello territoriale

Per gli enti territorialmente contigui con un numero di dipendenti non superiore a 30 unità la contrattazione collettiva decentrata integrativa può svolgersi a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa sottoscritti da rappresentanti delle amministrazioni interessate e dalle OO.SS. territorialmente firmatarie del contratto.

L'iniziativa può essere assunta dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti o da ciascuno dei soggetti titolari della contrattazione decentrata integrativa. L'iniziativa per l'attivazione della contrattazione territoriale deve intendersi riconosciuta anche alle articolazioni territoriali delle associazioni nazionali. I protocolli devono precisare:

- a) composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
- b) composizione della delegazione sindacale prevedendo la partecipazione delle OO.SS. territorialmente firmatarie del contratto nonché la rappresentanza delle R8U di ciascun ente aderente;
- c) procedure di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo, compreso il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio dei singoli enti, nel rispetto della disciplina generale dei contratti integrativi decentrati;
- d) adattamenti necessari per consentire la corretta fruizione delle tutele e dei permessi sindacali delle rappresentanze sindacali.

I rappresentanti degli enti che aderiscono ai protocolli definiscono con apposita intesa secondo i rispettivi ordinamenti:

- a) modalità di formulazione degli atti d'indirizzo;

- b) le materie tra quelle di competenze della contrattazione integrativa decentrata che intendano affidare alla sede territoriale con la specificazione degli aspetti di dettaglio che devono essere riservate alla contrattazione di ente con particolare riferimento agli istituti economici incentivanti;
- c) le modalità organizzative necessarie per la contrattazione e il soggetto istituzionalmente incaricato dei relativi adempimenti;
- d) le modalità di finanziamento dei relativi oneri da parte di ciascun ente;
- e) iniziative formative di comune interesse.

5.5. Concertazione

La concertazione è richiesta in forma scritta dai soggetti sindacali dopo aver ricevuto l'informazione. Inizia entro il 10° giorno dalla data di ricezione della richiesta da parte dell'amministrazione o al 50° giorno in caso di urgenza.

Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

La concertazione si conclude entro 30 giorni dalla data della richiesta.

Sull'esito della concertazione si redige un apposito verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

Costituiscono oggetto di concertazione le seguenti materie:

1. articolazione dell'orario di servizio;
2. modalità attuative dei calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido, e previsione di ulteriori attività rispetto a quelle definite dal calendario scolastico;
3. criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di:
 - trasferimento di attività;
 - disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e di funzioni;
4. andamento dei processi occupazionali;
5. criteri generali per la mobilità interna;
6. criteri generali per:
 - svolgimento delle selezioni per passaggi tra categorie professionali;
 - valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
 - conferimento degli incarichi legati alle posizioni organizzative e alte professionalità e relativa valutazione periodica;
 - metodologia permanente di valutazione dei risultati e delle prestazioni del personale;
 - individuazione delle risorse aggiuntive per la progressione economica interna alla categoria; - individuazione dei nuovi profili;

- attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni dei valori massimi del costo del personale di ciascuna categoria;
 - il conferimento delle mansioni superiori.
7. procedimento e criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti nei contratti di formazione e lavoro;
8. individuazione del fabbisogno di personale da assumere con contratto a termine.
9. verifica sulle condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notifica di atti dell'amministrazione al fondo di cui all'art. 15 CCNL 1.4.99, per incentivare la produttività dei messi notificatori.

5.6. Informazione

L'informazione deve essere rivolta alle OO.SS. firmatarie del contratto e alle RSU. L'informazione è preventiva:

- su tutte le materie oggetto di concertazione o di contrattazione decentrata integrativa.
- sul numero, motivi, contenuto anche economico, durata e costi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura. Inoltre alla fine di ogni anno gli enti forniscono alle OO.SS. tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal CCNL del 7% del numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

- definizione dei progetti per la sperimentazione del telelavoro nei limiti e nelle modalità stabilite dall'art. 3 del DPR n. 70/1999, e dal CCNL quadro del 23/3/2000.

L'informazione è successiva sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti:

- rapporto di lavoro;
- organizzazione degli uffici;
- gestione complessiva delle risorse umane.

Le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza annuale ed in ogni caso in presenza di iniziative concernenti:

- a) linee per l'organizzazione degli uffici e dei servizi;
- b) iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi;
- c) eventuali processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione;

Gli enti informano con cadenza semestrale i soggetti sindacali sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla tipologia delle stesse e sull'eventuale ricorso al lavoro aggiuntivo e straordinario.

5.7. Consultazione

La consultazione è effettuata nelle materie previste dal D.lgs. 165/2000 (organizzazione e disciplina degli uffici, quantificazione e variazione degli organici, programmazione nuove assunzioni), e dal D.lgs. 626/1994.

6. Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane

Risorse aventi carattere di certezza stabilità e continuità in applicazione delle seguenti disposizioni

- Art. 14 comma 4 CCNL 1/4/99:

A decorrere dal 31 dicembre 1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3% ed il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato € 866,71. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art. 15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale;

- Art. 15 comma 1 CCNL 1/4/99. lettere a, b, c, f, g, h, i, j, l.:

lett. a) gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della l. 662/96, nonché la quota parte delle competenze economiche accessorie di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, 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;

lett. b) le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti;

lett. c) gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL;

lett. f) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993;

lett. g) l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996;

lett. h) dalle risorse destinate alla corresponsione della indennità di L. 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995;

lett. i) da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza, da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lettera c); la disciplina della presente lettera è applicabile alle Regioni; sono fatti salvi gli accordi di miglior favore;

lett. j) un importo dello 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo.

lett. l) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni;

- Art. 15 CCNL 1/4/99. comma 5, per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'1/4/99: comma 5: in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia corre lato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

- Art. 4. commi 1 e 2 del CCNL del 5.10.2001:

comma 1: Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.99 di un importo pari all'1, 1 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

comma 2: Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad persona m in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 10 gennaio 2000

- Art. 34 comma 4 CCNL 2002/2005:

gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni; la contrattazione decentrata definisce le finalità di utilizzazione delle predette risorse recuperate anche per il finanziamento di ulteriori progressioni.

- Art. 32. commi 1. 2. 7. CCNL 2002/2005:

comma 1: le risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, sono incrementate nell'anno 2003, di un importo pari allo 0.62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001

comma 2: gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003, con un importo corrispondente allo 0,50 del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo

comma 7: La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni, specificate nei commi 3,4, 5 e 6 di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).

Gli incrementi di cui ai commi 2 e 7 (0,50% e 0,20%) sopra indicati non trovano applicazione nei confronti degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari

Art. 8 comma 2 CCNL del 11.04.2008:

Gli enti locali, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art.31, comma 2, del CCNL del 22.01.2004 con importo corrispondente allo 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%.

Risorse aventi carattere di eventualità e variabilità in applicazione delle seguenti disposizioni

- Art. 15. comma 1. CCNL 1.4.99 lettere d, e, k, n.:

lett. d) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;

lett. e) economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni;

lett. k) le risorse che specifiche disposizioni di legge (sia nazionali che di livello regionale) finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17;

lett. n) per le Camere di commercio, in condizioni di equilibrio finanziario, un importo non superiore a quello stabilito al 31.12.1997, ai sensi dell'art. 31, comma 5, del CCNL del 6.7.1995.

- Art. 15 CCNL 1.4.99 commi 2, 4, e 5 per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche:

comma 2 In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

comma 4 Gli importi previsti dal comma 1, letto b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

comma 5 In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli 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 o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'**art. 6 del D.Lgs. 29/93**, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

- Art. 4. commi 3 e 4 del CCNL del 5.10.2001:

comma 3 La disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999, ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, letto b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.

comma 4 La lett. d) del comma 1 dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente:

d) La quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative:

a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;

- b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

- Art. 54 del CCNL del 14.9.2000: Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistono le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.99 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi

- Art. 32 comma 6 CCNL 22/1/2004 - Le risorse aventi carattere di eventualità ricomprendono anche le somme destinate alla incentivazione del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi.

- - Art. 8 comma 3 lett.B CCNL 11/04/2008 – In aggiunta alle disponibilità derivanti dal comma 2, gli enti locali, ad eccezione di quelli previsti dal comma 4, possono incrementare, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, le risorse decentrate di cui all'art.31, comma 3, del CCNL del 22.01.04, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1, dei valori percentuali calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, di seguito indicati:

- a) fino ad un massimo dello 0,3 %, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 25% ed il 32%;
- b) fino ad un massimo dello 0,9 %, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 25% .

Art. 4 c2 lett. B CCNL 4.6.2009

Nel limite dell' 1,5% del Monte Salari, qualora gli Enti oltre ai requisiti di cui al comma 1, dimostrino il possesso dell'ulteriore requisito del Rispetto del Patto di stabilità interno anche per l'anno 2008, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative in materia, ed il rapporto tra spesa personale ed entrate correnti sia non superiore al 31%.

- **Risorse derivanti dagli accordi decentrati stipulati in applicazione dell'art. 5 CCNL 5.10.2001.**

La quantificazione del fondo per l'anno 2009 viene riportata nell'allegato A

7. Destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane

Sulla base dei criteri di seguito specificati il Fondo viene ripartito ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1.4.99 come integrato dal CCNL 22.1.2004 nel seguente modo:

- a. produttività;
- a1 eccellenza per la produttività collettiva
- b. progressione economica all'interno delle categorie;
- c. istituzione alte professionalità;
- d. organizzazione del lavoro:
- disagio;
- rischio;
- turni, reperibilità, maneggio valori ecc.;

- responsabilità categorie B, C e D non titolare di posizioni organizzative;
- indennità per specifiche professionalità (ufficiali di stato civile ed anagrafe, ufficiali elettorali, responsabili tributi, archivisti informatici, responsabili uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, messi notificatori e responsabili servizi di protezione civile (art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999 punto i).

Ad ogni compenso deve corrispondere una causale nettamente diversa.

Gli importi dei vari fondi, determinati annualmente, sono specificati nell'allegato B.

Le parti concordano:

- di incontrarsi a cadenza annuale per stabilire congiuntamente le linee, gli indirizzi, i criteri, gli obiettivi e risultati da conseguire in materia di utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
- che la quantificazione delle risorse, anche in via provvisoria, deve essere effettuata non oltre il mese di dicembre dell'anno precedente a quello di competenza;
- che le risorse devono essere destinate prioritariamente alla valorizzazione e al riconoscimento di competenze e saperi professionali presenti all'interno dell'Ente, al fine di fornire una prima risposta alle aspettative dei lavoratori correlata all'elevazione della qualità dei servizi e delle prestazioni;

L'Ente valuta anche l'entità delle risorse necessarie a sostenere maggiori oneri per il trattamento economico accessorio in base a quanto stabilito dall'art. 15, comma 5 del CCNL 1998-2001, se vengono integrati i servizi o le competenze esistenti.

7.1) ATTIVITA' DISAGIATE – art. 17, comma 2 , lettera e) CCNL 1.4.1999:

Per lavoro disagiato si intende il lavoro prestato in condizioni e in tempi che incidono sfavorevolmente direttamente o indirettamente sulla vita psico fisica del dipendente compresa la sfera affettiva e del tempo libero.

Le parti individuano le seguenti situazioni professionali e lavorative alle quali far corrispondere l'erogazione di quanto definito dal comma 2, lettera "e" dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999.

1. Attività in orari differenziati non rientranti nel turno

2. Attività lavorativa espletata prevalentemente all'esterno e soggetta a disagio derivante da eventi atmosferici;

3. Servizi prevalentemente esterni con uso di mezzi di locomozione;

Le parti concordano che i compensi per attività disagiate saranno corrisposti nella misura annuale di € 300,00 a decorrere dall'anno 2009.

Concordano altresì di individuare quali beneficiari dell'indennità di disagio il personale appartenente alle categorie A, B,C:

- Vigili, autisti, giardinieri, operatori relativamente alla fattispecie di cui ai punti 1,2,3;

Il compenso verrà corrisposto ai lavoratori interessati per i giorni di effettivo svolgimento delle prestazioni disagiate e di presenza in servizio (sono escluse le assenze)

7.2) INDENNITA' DI RISCHIO—art. 37 CCNL del 14.9.2000 e art. 41 CCNL del 22.1.2004

L'indennità di rischio spetta al personale che esegue prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale:

- a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada 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 al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme;
- d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti;
- e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni;
- f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

A decorrere dal 01.01.2009, ai fini della corresponsione della indennità di rischio, vengono individuati i seguenti profili professionali:

- operatori di manutenzione;
- autisti

L'indennità sarà corrisposta nella misura mensile di € 30,00 a decorrere dal 01/01/2008 ed è cumulabile con altre indennità o compensi

7.3) INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI – art. 36 CCNL del 14.9.2000

Sarà corrisposta nella misura giornaliera di € 1,00 a decorrere dal 01/01/2008 ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa

Detta indennità è erogata mensilmente in dodicesimi ed è cumulabile con altre indennità o compensi.

L'indennità verrà corrisposta per le sole giornate di effettiva esposizione al rischio, e verranno pertanto escluse non solo le giornate di assenza e di non lavoro (sabato e domenica) ma anche le eventuali altre giornate in cui il lavoratore non sia impegnato nel maneggio valori.

7.4) COMPENSO MESSI NOTIFICATORI – art. 54 CCNL del 14.9.2000

Le parti concordano di destinare una quota pari al 20% del rimborso spese per ogni notificazione di atti per conto dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art.15 del CCNL del'1/4/1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

L'importo da destinare per ciascun anno viene determinato con riferimento alle somme introitate nell'anno precedente.

L'importo relativo all'anno **2004** viene stabilito forfetariamente in € 100;

7.5) INCENTIVO PER L'ATTIVITA' DI PROGETTAZIONE – ex art. 18 Legge 109/94

E' istituito ai sensi dell'art.2, comma 18 della legge 16/06/1998, n.191, che ha confermato il disposto di cui al comma i dell'art.18 della legge 109/94, così come modificato ed integrato dalla legge 13/11/1998, n.415 e dalla legge 17/05/1999, n.144, un fondo interno di incentivazione alla progettazione da ripartire tra il personale dell'Ufficio Tecnico, qualora lo stesso abbia redatto direttamente i progetti o i piani.

Detta incentivazione competerà al Responsabile Unico del procedimento di attuazione, di cui all'art.7 della legge 109/94 e successive modificazioni ed integrazioni, nominato ai sensi della legge 07/08/1990, n.241,

agli incaricati della redazione del progetto, del piano di sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, ed ai collaboratori nella misura complessiva dell' **2%** del costo preventivato di un'opera o di un lavoro, ovvero del **30%** della tariffa professionale relativa ad un atto di pianificazione generale, particolareggiata o esecutiva.

Le somme occorrenti per i fini di cui ai precedenti commi, sono prelevate sulle quote degli stanziamenti annuali riservate a spese di progettazione ai sensi dell'art.16, comma 7 della legge 109/94 e successive modificazioni ed integrazioni, ed assegnate ad apposito capitolo dello stato di previsione della spesa o ad apposita voce di Bilancio Comunale.

I criteri per la ripartizione del fondo sono disciplinati da apposito Regolamento Comunale.

7.6) COMPENSO PER L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA' – art. 17, comma 2 , lettera f del CCNL dell'1.4.99 come modificato dall'art. 36, comma1, del CCNL del 22.1.2004

Al personale delle categorie B, C, e D collocato o incaricato in posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità individuate secondo la presente disciplina è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 17, lett. f), del CCNL 1.04.1999.

Il personale appartenente alle categorie B, C e D beneficiario dell'indennità di cui al presente articolo viene individuato sulla base dei criteri di seguito indicati, debitamente differenziati per categoria:

- a) Direzione e coordinamento di unità operativa semplice o complessa o di squadre di operai o di gruppi di lavoro appositamente individuati;
- b) Responsabilità del procedimento attribuita ai sensi della L. 241/90;
- c) Responsabilità con livelli di complessità e di autonomia, di competenze attribuite o di attività di studio particolarmente rilevanti
- d) Responsabilità istruttoria di procedimenti di media complessità;

CATEGORIA	CRITERI
D	<ul style="list-style-type: none"> • personale non incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative (lett. a) lett. b) lett. c)
C	<ul style="list-style-type: none"> • responsabilità diretta di un ufficio -(lett. a) • responsabilità di procedimenti – (lett. b) • responsabilità istruttoria di procedimenti di media complessità

Le parti concordano che i compensi per l'indennità derivanti da specifiche responsabilità per le categorie C e per il personale della categoria D non compreso nella disciplina delle posizioni organizzative, sono erogati mensilmente in dodicesimi compatibilmente alle disponibilità individuate, e vengono quantificati nelle seguenti misure in ragione annua:

- CATEGORIA C-D: € 800,00 con decorrenza dal 01/01/2008, confermando quanto già in vigore nella precedente contrattazione decentrata

Il Dirigente o il Responsabile del Servizio della Struttura Organizzativa deve comunicare in sede di contrattazione decentrata il numero dei dipendenti e la categoria di appartenenza ai quali è attribuita la responsabilità che dà diritto alla corresponsione della indennità.

Gli incarichi sono di esclusa competenza dei dirigenti e/o responsabili dei servizi e possono variare nel tempo in base alle effettive esigenze organizzative.

7.7) COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' DEL PERSONALE DELLA CATEGORIA B, C e D) – art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL 1.4.99 aggiunto dall'art. 36, comma 2, del CCNL del 22.1.2004

Al personale collocato o incaricato in posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità individuate secondo la disciplina introdotta dall'art. 36 CCNL 2002 –2005 è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 17, lett. i), del CCNL 1.04.1999 nella misura massima di 300 euro.

Il personale appartenente alle categorie B, C e D beneficiario dell'indennità di cui al presente articolo viene individuato sulla base dei criteri di seguito riportati :

Responsabilità derivanti dalle qualifiche di :

- Ufficiale di stato civile e anagrafe
- Ufficiale elettorale
- Responsabile dei tributi secondo le previsioni normative;

Responsabilità derivante dai compiti di responsabilità eventualmente affidati agli:

- Archivistici informatici
- Agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico
- Ai formatori professionali;

Compensare

- Le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- Le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Le parti concordano che i compensi per l'indennità derivanti da specifiche responsabilità per la categoria B e C, e per il personale della categoria D non compreso nella disciplina delle posizioni organizzative, sono erogati mensilmente in 12/12mi, compatibilmente alle disponibilità individuate, fino ad un massimo di € 300 e non è cumulabile con l'indennità di cui al punto 7.6.

La valutazione del compenso di cui trattasi, deve essere effettuata in base al grado e alla tipologia di responsabilità, e sulla scorta della valutazione graduare tra il minimo ed il massimo previsto per categoria

8. Criteri per l'incentivazione della produttività

L'incentivazione della produttività è collegata agli obiettivi previsti nel Piano esecutivo di gestione (PEG) o negli analoghi strumenti di programmazione dell'ente, e ai risultati effettivamente conseguiti.

Negli strumenti di programmazione sono resi espliciti gli obiettivi dell'ente nella sua globalità nonché quelli settoriali e intersettoriali.

Da tali obiettivi i Dirigenti o i Responsabili di servizio fanno discendere obiettivi individuali raggiungibili, per il personale coinvolto.

Procedimento di assegnazione delle risorse

L'ammontare delle risorse destinate alla produttività vengono assegnate preventivamente ad ogni settore in base alla pesatura degli obiettivi nel piano di programmazione .

A tal fine gli obiettivi si distinguono in:

- normali (peso 1-5), obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero di inefficienze passate o al mantenimento degli standard;
- impegnativi (peso 6-10), obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali sia in termini di prestazioni che di servizi erogati;
- innovativi (peso 11-20), obiettivi altamente innovativi e/o raggiungimento di standard e livelli di eccellenza nelle prestazioni e/o nei servizi erogati.

Le risorse possono essere ulteriormente suddivise per ogni singolo obiettivo. Nel qual caso verranno elaborati specifici progetti obiettivo.

Per l'anno 2009 gli obiettivi sono già stati individuati in sede di approvazione degli obiettivi per l'anno 2009, attraverso la compilazione a monte, da parte dei responsabili di servizio di apposite schede.

Per l'anno 2009 le risorse destinate a produttività ammontano a complessive € 7.492,00. Di queste, una quota del 10% viene riservato quale fondo di eccellenza della produttività collettiva.

Gli obiettivi possono essere ponderati anche in funzione della loro criticità, ovvero dell'impatto che il raggiungimento dell'obiettivo ha sull'organizzazione dell'ente.

Procedimento di distribuzione

Al termine dell'esercizio i responsabili degli obiettivi del PEG predispongono una relazione dove vengono evidenziati i risultati ottenuti, nonché l'apporto individuale di ogni collaboratore.

Per quest'ultimo aspetto gli elementi da tenere in considerazione sono:

- il rispetto dei tempi;
- il livello di collaborazione;
- le capacità relazionali;
- il grado di responsabilità;
- le condizioni di lavoro;
- la qualità delle prestazioni e del servizio erogato.

Tali elementi sono inseriti nella scheda degli obiettivi individuali che ogni responsabile assegna ai collaboratori, preventivamente, sulla scorta di quelli a lui assegnati con il PEG o analogo strumento di programmazione dell'Ente.

La pesatura dei diversi fattori è in relazione alla tipologia di attività svolta ed è inserita nell'apposito regolamento sul sistema di valutazione permanente.

La distribuzione avviene, proporzionalmente al punteggio ottenuto, entro il mese di febbraio dell'esercizio successivo dopo l'approvazione delle relazioni dei responsabili da parte del nucleo di valutazione. In tale contesto vanno disciplinati anche i trattamenti economici collegati al raggiungimento degli obiettivi per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 6, comma 10, CCNL 14.10.2000).

È prevista almeno una verifica semestrale sull'attuazione degli obiettivi.

9 – Criteri per la progressione economica all'interno della categoria

La progressione economica all'interno della categoria si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo i criteri indicati nell'art. 5 del CCNL 31 marzo 1999 sulla classificazione del personale. La progressione all'interno della categoria si realizza nei limiti delle risorse specificate nel fondo.

Gli importi relativi alle progressioni orizzontali sono a carico delle risorse decentrate che conseguentemente vengono stabilmente ridotte degli importi annui corrispondenti. Tali importi sono poi riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa del personale interessato, o a seguito di riclassificazioni.

I criteri sono:

Categoria A-B2-B4-C2:

- prevalenza dell'esperienza acquisita dal dipendente;
- risultati ottenuti nelle prestazioni rese;
- arricchimento professionale e impegno individuale;
- qualità delle prestazioni.

Categoria B3-B5-C3:

- prestazioni erogate dal dipendente in termini di risultati ottenuti;
- qualità delle prestazioni individuali;
- impegno individuale e arricchimento professionale, anche conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati all'attività lavorativa ed ai processi di organizzazione.

Categoria B6- B7-C4 -C5 e tutti quelli relativi alla categoria D:

- il diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte con particolare riferimento al rapporto con l'utenza;
- le motivazioni al coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente;
- le capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi;
- la partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- le iniziative personali e le capacità di proporre soluzioni normative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

Tra i vari criteri va posta particolare rilievo ai risultati ottenuti certificati dalle schede di valutazione individuali che annualmente vengono inserite nel fascicolo personale.

Al termine di ogni fase valutativa le parti si impegnano ad effettuare una verifica sull'applicazione della metodologia per apportare eventuali correttivi alla stessa.

Le posizioni economiche A5 B7 C5 e D6 decorrono dal 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004.

10. Alte professionalità

L'ente valorizza le alte professionalità del personale della categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina dell'art. 8, comma 1, letto B) e c) del CCNL del 31.3.1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 9, 10, e 11 del medesimo CCNL.

L'istituto si applica al personale della categoria D con competenze elevate sviluppate sia in esperienze lavorative svolte anche in altri contesti e rilevabili da adeguato curriculum professionale, sia legate a titoli di studi (lauree specialistiche master) o al possesso di abilitazioni o iscrizioni ad albi.

Il conferimento di incarichi può avvenire per:

- progettazione
- staff
- studio
- analisi ricerche
- problematiche complesse

Nel rispetto dei vincoli delle relazioni sindacali sono definiti:

- a) la preventiva disciplina dei criteri e delle condizioni per l'individuazione delle competenze e delle responsabilità;
- b) i criteri per la quantificazione dei valori della retribuzione di posizione e risultato;
- c) i criteri per la valutazione dei risultati e degli obiettivi.

La retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000 mentre per la retribuzione di risultato l'importo può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione attribuita.

La retribuzione di risultato viene corrisposta previa valutazione del dirigente competente sulla base dei risultati certificati dal servizio di controllo interno o dal nucleo di valutazione.

Per il finanziamento di tale istituto sono previste risorse aggiuntive pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001 esclusa la quota relativa alla dirigenza, per tutti gli enti che non si trovano in condizioni di dissesto o squilibrio finanziario.

11. Criteri per la corresponsione del fondo organizzazione del lavoro

Per fondo di organizzazione del lavoro si intendono le risorse destinate a:

- *istituti a dinamica contrattuale predefinita* (turni, reperibilità, maneggio valori, orario festivo e notturno ecc.) che continuano, ad essere disciplinati dalla normativa contrattuale in vigore;
- *situazioni lavorative di rischio o disagiate*, ossia che comportano, per la loro particolare natura o forma organizzativa, problemi per la salute o per il normale svolgimento di relazioni sociali. Le prestazioni di lavoro disagiate sono definite nell'allegato C;
- *finanziare attività previste da leggi specifiche*;
- *compensare specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D* che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
- *compensare specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B e C.*

Le specifiche responsabilità sono assegnate in funzione degli obiettivi dell'ente e sono riconsiderate annualmente in sede di programmazione. **Per l'anno 2009 , vengono confermate le misure già in vigore per l'anno 2008 pari ad €. 800,00 annuali. Le parti concordano che tale indennità continua ad erogarsi nella medesima misura anche per l'anno 2010 fino alla sottoscrizione della nuova contrattazione decentrata 2010**

12. Pari opportunità

Nell'ambito delle previsioni della legge 10 aprile 1991, n. 125 e dell'art. 57 del D.lgs. 165/2001, l'amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale.

Le parti concordano di attivare il comitato per le pari opportunità.

Si individuano le seguenti azioni positive da contrattare:

- 1) analisi e proposte sull'utilizzo del part time fra le lavoratrici e sui conseguenti effetti sulla mobilità e percorsi di carriera;
- 2) ricerca e proposte sui meccanismi (modalità di svolgimento, orari e sedi) che determinano la fruibilità o meno di percorsi professionali per le donne;
- 3) diffusione a tutti i dipendenti del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro;
- 4) analisi e proposte relative ai dati della situazione del personale maschile e femminile (art. 9 Legge 125/1991);
- 5) analisi e proposte sulla collocazione delle lavoratrici al rientro dall'assenza per maternità.

L'ente si impegna ad adottare, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL dell'1.4.99, con proprio atto il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali.

13. Comitato per il mobbing

Le parti si impegnano ad attivare il Comitato per il mobbing per contrastare forme di sistematica violenza morale o psichica in occasione di lavoro attuata dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore.

L'ente dovrà garantire strumenti idonei al funzionamento dei comitati e valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo i risultati del lavoro svolto dai comitati.

Si riportano, a titolo esemplificativo, talune situazioni individuate dall'INAIL che integrano gli estremi del mobbing:

- marginalizzazione dall'attività lavorativa, mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata, mancata assegnazione degli strumenti di lavoro, ripetuti ed ingiustificati trasferimenti;
- esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale;
- prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto o di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psico-fisici;
- impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie;
- esercizio esasperato di forme di controllo;
- inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro.

14. Articolazione dell'orario di lavoro

L'orario di lavoro è di norma di 36 ore settimanali per i dipendenti a tempo pieno e a tempo determinato.

15. Riduzione dell'orario di lavoro

Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale finalizzata all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata una riduzione di orario *fino* a raggiungere le 35 ore medie settimanali nel biennio economico, a parità di salario.

16. Gestione eccedenze di personale

La gestione delle eccedenze di personale è effettuata nel rispetto dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001 nella logica della salvaguardia dei livelli occupazionali, e nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali.

17. Formazione

La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale.

La formazione dovrà riguardare nell'arco del triennio tutto il personale compreso quello in distacco sindacale.

Il programma formativo è attuato favorendo l'integrazione tra l'attività di formazione e l'attività di lavoro, coinvolgendo l'aspetto tecnico-professionale e quello gestionale-comportamentale, orientandoli alla soluzione delle problematiche lavorative concrete.

I fondi non spesi sono vincolati e saranno utilizzati nell'esercizio successivo.

I costi della formazione da imputare su tali fondi sono a titolo meramente esemplificativo:

- costo di partecipazione a seminari formativi;
- costo di partecipazione a convegni;
- costo di missione sia per seminari che per convegni;
- costo di eventuali corsi organizzati in proprio;
- costo della progettazione dei fabbisogni formativi eventualmente affidata all'esterno.

I programmi formativi riguarderanno i seguenti ambiti:

a. Formazione attinente ai processi di lavoro:

- concernente i processi di produzione amministrativi e tecnici, in quanto fondamenti del funzionamento organizzativo (aspetti amministrativo-contabile, gestione delle risorse umane, analisi e snellimento delle procedure e analisi e ottimizzazione dell'organizzazione);
- rivolto al personale di categoria D responsabile di servizio.

b. Formazione sui nuovi sistemi di gestione manageriale:

- relativo al lavoro per progetti (Project Management), al lavoro per obiettivi, al nuovo regolamento di contabilità e al controllo di gestione;
- rivolto al personale di categoria D.

c. Aggiornamento professionale:

- indirizzata al mantenimento e all'adeguamento dei livelli e dei contenuti di professionalità in funzione dell'innovazione, evidenziando come priorità gli interventi formativi nel settore dell'informatica. Detti interventi saranno attuati sistematicamente e in maniera corrente nei confronti di tutto il personale, in base ad una apposita programmazione;
- relativa allo sviluppo di capacità di comunicazione, orientamento all'utenza e lavoro di gruppo;
- rivolto ai dipendenti operanti negli uffici e servizi che hanno contatti quotidiani con l'utenza.

d. Interventi formativi di riqualificazione e/o riconversione professionale:

- rivolti ai dipendenti coinvolti nei processi di riqualificazione e/o riconversione professionale.

e. Interventi di specializzazione e/o di perfezionamento:

- rivolti a personale interessato a prestazioni particolari richieste, necessarie per lo svolgimento delle attività delle singole strutture e dei servizi.

Le risorse finanziarie disponibili vanno destinate alle attività di formazione, articolandone la spesa in misura decrescente, in modo tale che:

- la maggior quota percentuale venga destinata per le attività di tipo formativo-operativo (action learning e coaching);
- una quota inferiore venga destinata alla formazione d'aula, sia tradizionale che con metodi attivi;
- una percentuale minima (massimo 10%) venga destinata alla partecipazione a convegni che, pur non essendo attività formativa vera e propria, costituiscono comunque opportunità di conoscenze innovative.

I corsi di formazione ed aggiornamento previsti dai precedenti articoli costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera all'interno dell'ente, qualora il dipendente dimostri di aver acquisito ulteriori e elevati livelli di professionalità.

L'ente, nel rispetto delle relazioni sindacali, predispone entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano della Formazione e dell'Aggiornamento in cui vanno indicati:

- tipologia dei corsi;

- numero dei lavoratori interessati, suddivisi per categoria, profilo e settore di appartenenza;- ammontare delle risorse impegnate.

18. Miglioramento ambiente di lavoro e sicurezza

L'ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.lgs. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutta la normativa vigente in materia di igiene e sicurezza del lavoro.

Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro non sono meri adempimenti formali e burocratici, ma vanno considerati prioritari e sostanziali.

L'ente deve coinvolgere, consultare e formare i Rappresentanti per la Sicurezza.

Con la collaborazione del responsabile per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici.

Le parti individueranno le modalità e il personale che dovrà essere sottoposto periodicamente a visite mediche di controllo. Tutti gli oneri previsti per le sopraccitate verifiche sono a totale carico dell'Amministrazione ivi compreso il tempo necessario per l'espletamento delle relative visite e pratiche.

Le parti si impegnano per l'applicazione della legge 104/92, per l'eliminazione delle barriere architettoniche e l'adeguamento degli ambienti di lavoro, per la flessibilità degli orari e la facilitazione per la mobilità del personale.

19. Qualità del lavoro

Le parti concordano che in presenza di impegni di bilancio destinati ad innovazioni tecnologiche che possano comportare modificazioni all'organizzazione del lavoro e alla professionalità dei dipendenti, l'Amministrazione predisporrà dei piani di fattibilità dove al loro interno siano previsti i tempi di attuazione, il tipo di innovazioni tecnologiche ed i dipendenti coinvolti in tale processo. Tali piani saranno presentati almeno due mesi prima della loro attuazione alla parte sindacale che sarà convocata dall'Amministrazione nei successivi 20 giorni per definire comunemente i criteri applicativi e i tempi di attuazione stabilendo momenti di verifica sia sul personale che sulla tecnologia applicata.

20. Criteri per le politiche di orario del lavoro

L'orario di lavoro è stabilito in funzione delle finalità dell'ente, che sono orientate al soddisfacimento dei bisogni della collettività.

Si segnala la necessità che, nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano opportunamente valutate, da parte dei responsabili dei servizi, particolari specifiche esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dal turno pomeridiano.

Dovrà essere comunque data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando le esigenze delle dipendenti con figli in età scolare.

21. Gestione del lavoro straordinario

A partire dall'anno 2008 le risorse destinate alla corresponsione dello straordinario sono ridotte del 10% rispetto a quanto destinato per la stessa finalità nel 2007, come disposto dall'art. 82 della Legge Finanziaria 2008.

Il Fondo può essere incrementato solo per disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, in particolare quelle elettorali e per fronteggiare eventi eccezionali.

Il negoziato individua soluzioni per una stabile riduzione dello straordinario, anche attraverso interventi di razionalizzazione dei servizi.

Stipula del contratto collettivo decentrato integrativo

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione formalizzata con atto della Giunta Municipale n. 44

Del 29/04/2010,

Il giorno diciannove del mese di MAGGIO dell'anno DUEMILADIECI,

presso la Sede del COMUNE DI SEGARIU, ha avuto luogo l'incontro tra:

1. Amministrazione Comunale di Segariu :

nella persona del Presidente della delegazione di parte pubblica Sig.ra Concu Rina

2. Delegazione di parte sindacale:

.....

3 . Organizzazioni Sindacali firmatarie CCNL

UIL F.P.L. Sig. FODDIS PRIAMO

CISL-FP

CGIL/FPS

SULPM

4. Le Delegazioni trattanti hanno definito mediante contrattazione decentrata integrativa le materie specificate nel presente documento.

SEGARIU, li 19.05.2010

Letto, confermato. sottoscritto.

Il Presidente
della delegazione pubblica

La delegazione sindacale RSU
Organizzazioni Sindacali firmatarie