

# COMUNE DI OSINI

## PREINTESA RELATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013 – 2015

Premesso che:

in data 29.11.2013 nella sede del comune di OSINI ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica nelle persone:

Presidente – drssa Maria Chiara Murgia

R.S.U. nelle persone:

D.ssa Alessia Meru

Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di:

Sig Luigi Giglio rappresentante - CISL

*Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegata pre-intesa relativa al contratto collettivo decentrato integrativo territoriale triennio 2013/2015.*

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nel CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;

- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controverse individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

### Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il Personale comandato o distaccato.

2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione.

3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

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

- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;

- D.L. 78/2010 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 degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta n. 44 del 05/06/2013;

- Sistema di Valutazione del personale, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 08/06/2009;

- CNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

## CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

### Art. 4 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:

a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di *nuovi servizi, in termini non generici*, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;

b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;

c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;

d) accertamento e verifica anche intermedia del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;

e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione ;

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

g) Le risorse destinate alla produttività e che non sono state utilizzate, ad esempio perché i dipendenti non hanno superato, quanto meno pienamente, la valutazione effettuata dal responsabile, siano ripartite tra i dipendenti che hanno avuto una valutazione ampiamente positiva e che hanno per intero raggiunto l'obiettivo assegnato.

### Art. 5 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;

b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituito per il quale si applica il sistema di valutazione adottato dall'Ente;

c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;

d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrata decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V).

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

### Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;

b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;

c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

e) in base ai principi dell'art. 18 del D.L. 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di

valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali - quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

#### Art. 7 – Criteri per la determinazione e assegnazione del budget di cui all'art.7

1. Le risorse in oggetto verranno annualmente ripartite tra il numero dei lavoratori per ogni singola categoria, in rapporto al loro regime orario (part-time), e alle eventuali modifiche avvenute in corso d'anno (assunzioni o cessazioni), nonché alle categorie sulla base dei seguenti indici:  
A1= Parametro 100 ; A2= Parametro 103; A3= Parametro 108; A4=Parametro 112; A5= Parametro 114;  
B1= Parametro 109 B2= Parametro 114 B3= Parametro 123 B4= Parametro 127 B5= Parametro 131 B6=  
Parametro 137 B7= Parametro 142;  
C1= Parametro 135 C2= Parametro 142 C3= Parametro 146 C4= Parametro 158 C5= Parametro 170;  
D1= Parametro 154 D2= Parametro 170 D3= Parametro 199 D4= Parametro 230 D5= Parametro 260  
D6= Parametro 290;

a) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni qualifica e somma di tutti i punti parametrici;

b) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;

c) Ottenuto il valore del punto parametrico base, lo si moltiplica per il totale dei punti parametrici di ogni qualifica: da qui l'ammontare del fondo per ogni qualifica.

Dopo di che lo si articola in riferimento alla presenza delle singole qualifiche nelle diverse unità organizzative ottenendo l'ammontare del Budget per ogni singola unità organizzativa presente nell'Ente;

2. Le risorse assegnate debbano essere liquidate in modo selettivo, tenendo conto dei parametri sopra indicati, secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione in relazione al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in un'unica sessione ovvero con cadenza annuale.

3. Con riguardo agli obiettivi posti sono stabiliti gli indicatori, con i relativi parametri di misurazione, ai quali correlare le percentuali di premio da erogare (rispetto all'ammontare massimo come appresso definito). In tal senso sono definiti:

a) La soglia minima di risultato, relativamente alla realizzazione dei progetti, al disotto della quale non si dà luogo ad alcuna erogazione;

b) I criteri per la scelta dei dipendenti da destinare ai singoli progetti.

Si ricorda che si concorda che gli elementi da prendere in considerazione per la valutazione della prestazione sono i seguenti:

Risultati quali-quantitativi conseguiti: 100%

#### Fattore relativo ai risultati quali/quantitativi:

- 00 PT. Risultati quali/quantitativi inesistenti, non valutabili ;
- 40 PT. Risultati quali/quantitativi valutabili meno del 50% rispetto a quelli stabiliti;

- 70 PT. Risultati apprezzabili ma non all'altezza degli obiettivi stabiliti;
- 100 PT. : Risultati adeguati agli obiettivi in termini di qualità e quantità, gli eventuali scostamenti non incidono sugli obiettivi finali attesi.

Le ulteriori modalità di corresponsione del premio sono le seguenti:

- In caso di passaggio di Categoria nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno pro-quota, riferiti all'effettiva Categoria di appartenenza.
- Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
- Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie: - i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorativi o considerati presenza, riposo settimanale compensativo per attività prestata in giorno festivo - congedo ordinario - permessi sostitutivi delle festività sopresse - recupero di lavoro straordinario.
- I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi sei mesi di lavoro, in caso di mancato superamento del periodo di prova.

La previsione del premio massimo e della relativa liquidazione sarà riferita ai parametri di qualifica come sopra concordati e alla valutazione della prestazione individuale, o di gruppo, a condizione che i progetti abbiano raggiunto i risultati totali previsti; si concorda, inoltre, che:

- La produttività collettiva di risultato deve coinvolgere tutti i dipendenti dei vari settori o strutture organizzative, pertanto in sede di Conferenza di Servizio per la definizione del P.E.G., i Dirigenti o i Responsabili delle Strutture Organizzative, sono obbligati al rispetto di tale risultati previsti nel medesimo P.E.G.;
- Al fine di garantire il pieno apporto partecipativo del personale i Dirigenti o i Responsabili delle Strutture Organizzative comunicano ai dipendenti la prestazione richiesta ai fini della corresponsione del premio individuale di produttività di risultato.
- Al fini della corresponsione del premio di produttività di risultato, i Dirigenti o i Responsabili delle Strutture Organizzative, predispongono una scheda di valutazione sia per la prestazione di gruppo, sia per la prestazione individuale.
- Le schede vanno notificate direttamente ai singoli dipendenti che hanno la facoltà di aprire un contraddittorio, assistiti da un legale di fiducia o dalle OO.SS. a cui conferisce incarico, che deve concludersi entro 5 giorni. Decorso tale termine il Dirigente o il Responsabile procede alla liquidazione dei premi.
- E' data facoltà al dipendente di inoltrare le rimostranze al Nucleo Interno di Valutazione, o nel caso in cui nell'Ente sia prevista la figura del Direttore Generale, o di altro Responsabile facente funzioni, e ammesso il ricorso gerarchico con adeguamento del contenzioso.
- La valutazione sulla prestazione resa, oltre a dar luogo alla corresponsione del premio di produttività, costituisce formale riconoscimento dal punto di vista giuridico - professionale, pertanto la scheda di cui al n.4 dovrà essere acclusa al fascicolo personale dei dipendenti e sarà considerata titolo valido ai fini della progressione della carriera.
- Le risorse destinate alla produttività e che non sono state utilizzate, ad esempio perché i dipendenti non hanno superato, quanto meno pienamente, la valutazione effettuata dal

responsabile, siano ripartite tra i dipendenti che hanno avuto una valutazione ampiamente positiva e che hanno per intero raggiunto l'obiettivo assegnato.

### CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

#### Art. 8 – Criteri generali

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

2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario che il lavoratore abbia maturato, entro la data precedente la decorrenza del beneficio, una permanenza minima presso l'ente nella posizione economica immediatamente inferiore:

- di due anni per l'accesso alla seconda e terza posizione economica;

- di tre anni per l'accesso alla quarta posizione economica o successiva;

- di tre anni per l'accesso alla terza posizione D1.

3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.

4. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.

5. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.

6. Le parti prendono atto che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L.78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

### CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSIRIELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

#### Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari *negativi, quindi, 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.

#### Art. 10 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.

2. Si individuano le seguenti prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio di cui al comma precedente:

- impiego di automezzi e altri mezzi per il trasporto di cose e per la manutenzione degli immobili
- lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico
- utilizzo di materiali quali agenti chimici, attrezzature e strumenti potenzialmente pericolosi.

3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

#### Art. 11- Reperibilità – art. 23 CCNL 14/09/2000

1. Si richiama il Regolamento per la disciplina del servizio di pronta reperibilità, adottato con DGC n. 69 del 22.10.2002 e modificato con DGC n. 89 del 28.12.2007;

#### Art. 12- Indennità di disagio

1. In merito all'istituto del disagio le parti concordano che

a) le attività lavorative disagiate costituiscono fattispecie che non sono già oggetto di specifici compensi incentivanti in applicazione di altre disposizioni contrattuali ed in applicazione del principio del *ne bis in idem*.

b) La prestazione lavorativa in condizione di disagio non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della relativa prestazione lavorativa e può essere riconosciuta solo nei confronti di quel personale che ha effettivamente svolto tali prestazioni e quindi in relazione alla effettiva prestazione in servizio.

c) L'erogazione del suddetto compenso deve essere escluso in caso di assenza dal servizio e dovrà essere riproporzionato nel caso di prestazione ad orario ridotto.

d) Il disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

e) L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la

maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);

f) L'indennità è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.



g) Le parti reciprocamente danno atto di non attivare detto istituto.

**Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del ccnl 9.05.2006)**

L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500,00.

La "responsabilità del procedimento" per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D è strettamente collegata al contenuto della dichiarazione professionale, ovvero costituisce il normale oggetto della loro attività, non comporta compiti aggiuntivi e pertanto non dà diritto al riconoscimento automatico dell'indennità di responsabilità che va contrattualmente attribuita solo per a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, con molteplicità di procedimenti operati.

All'interno di dette ulteriori responsabilità viene fatta una graduazione del compenso in relazione alla complessità dell'istruttoria.  
Da un'attenta analisi degli uffici comunali che svolgono dette ulteriori responsabilità ne sono stati individuati due: l'ufficio finanziario e l'ufficio amministrativo-demografico, il cui responsabile del servizio è il segretario comunale.  
Detta indennità ha natura fissa e ricorrente, è erogata mensilmente ed è graduata da un minimo di € 400,00 ad un massimo di € 2.500,00, come in appresso specificato:

Uffici	Procedimenti	Indennità annuale per ufficio
Ufficio Finanziario e personale per la parte economica.	Tutti i procedimenti dell'ufficio finanziario attribuiti dal responsabile del servizio.	€ 2.500,00
Ufficio amministrativo, demografico	Tutti i procedimenti dell'ufficio demografico attribuiti dal responsabile del servizio.	€ 1.030,00
TOTALE SPESA ANNUA DA EROGARE MENSILMENTE		€ 3.530,00

a) Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità;  
b) L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la distribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso si assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

c) In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.  
d) In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

## CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

**Art. 14 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge**  
(artt 4, comma 2 lett. c) e 17, comma 2 lett.g), C.C.N.L. 01.04.99 – art. 8, comma 1, C.C.N.L. 05.10.01)

1. Le parti danno atto che allo stato attuale le prestazioni effettuate dal personale dipendente, correlate a forme di incentivazione economica previste da norme legislative, sono le seguenti:

- *Attività interna di progettazione e pianificazione territoriale ( art. 18 legge 109/1994);*

2. I criteri relativi alla corresponsione dei compensi , sono recepiti in atti amministrativi e regolamentari dell'ente.

3. Le parti si danno reciprocamente atto che, in caso di attivazione di forme di incentivazione previste da norme vigenti o future, saranno oggetto di accordo di relativi criteri di utilizzazione;

**Art.15- Fondo per eventi straordinari ed imprevedibili.**

In caso di eventi straordinari ed imprevedibili ( ad esempio calamità naturali ....)al fine di fronteggiare le esigenze di lavoro aggiuntivo dei dipendenti, il fondo per il lavoro straordinario - di cui all'articolo 14 del CCNL del 01.01.199 - può essere integrato fino ad un massimo di € 1.000,00 annui.

## TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

**Art. 16 – Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione**

1. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.

2. Solo esclusivamente, per l'annualità 2013, non verranno applicate le discipline di cui al comma1, in quanto l'Unione dei Comuni "Valle del Paru e dei Tacchi " non ha ancora stipulato un contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2013 per il personale in convenzione relativi ai servizi sociali e al servizio di vigilanza;

3. Esclusivamente, per l'annualità 2013, viene riconosciuto al personale che si occupa dei servizi socio-assistenziali la stessa indennità prevista nell'accordo 2012 pari a € 1.030,00, relativamente all'indennità per specifiche responsabilità;

4. Esclusivamente, per l'annualità 2013, viene riconosciuto al personale che si occupa del servizio di vigilanza l'indennità di reperibilità;

**Art. 17 – Personale comandato o distaccato**

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

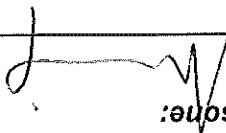
**Art. 18 – Personale in gestione associata**  
1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

**Art. 19- Piani di razionalizzazione**

Le parti riconoscono la possibile validità dei piani di razionalizzazione in applicazione di quanto contenuto nell'art. 16 commi 4 e,5,6 del D.L. n.98/2011, convertito, con modificazioni nella legge n. 111 del 15.07.2011.

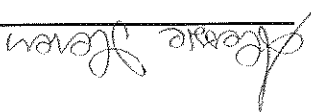
**Delegazione di parte pubblica nelle persone:**

Presidente – d.ssa Maria Chiara Murgia



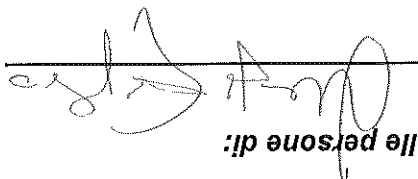
**R.S.U. nelle persone:**

d.ssa Alessia Meru



**Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di:**

Sig. Luigi Giglio rappresentante CISL



**DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI**

16.333,42	Produttività
246,00	Rischio
2.100,00	Reperibilità
4.560,00	Indennità Responsabilità
23.239,42	Totale risorse disponibili

Le parti concorrono di destinare alla produttività eventuali nuove risorse accertate successivamente alla data odierna per somme non spese.

La Delegazione trattante di Parte Pubblica  
 D.ssa Maria Chiara Murgia

Delegazione trattante di Parte Sindacale  
 Cisl

Cgil

RSU  
 d.ssa Alessia Meroni

Osini 29.11.2013

Allegato alla pre-intesa per il triennio 2013-2015

## Costituzione fondo annualità 2013

Determinina n. 33 del 21.02.2013

Somma pari a 70 ore procapite per i dipendenti in servizio con le tariffe alla data dell'01.01.1998	7.230,39
(che è la somma effettivamente utilizzata per la costituzione del fondo 98)	

Il fondo 2013 è costituito da:

- Somma utilizzata per la costituzione del fondo 98	7.230,39
- Decurtazione 3% ai sensi dell'art. 14 del C.C.N.L. 98/2001	216,91
<b>TOTALE</b>	<b>7.013,48</b>

Somma destinata per l'anno 2013 (fondi propri)	2.900,00
--	----------

<b>TOTALE somma destinata per l'anno 2013 al lavoro straordinario</b>	<b>2.900,00</b>
---	-----------------

Autorizzazione personale dipendente a compiere lavoro straordinario annualità 2013

Determina n. 33 del 21.02.2013	1.347,70
Determina n. 214 del 21.11.2013	1.347,70
TOTALE	2.695,40