



COMUNE DI SINNAI
PROVINCIA DI CAGLIARI

PARCO DELLE RIMEMBRANZE - 09048 - SINNAI (CA) - TEL. 070/7690304 - FAX 070/781412

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO 2013/2016
PER LEA DESTINAZIONE DEL FONDO DELLE
RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2013.**

Il Giorno 13 marzo 2014, debitamente convocata alle ore 11.00 è presente

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA :
nelle persone di

Presidente:

- Dott.ssa Zuddas Adriana – Segretario Generale

Componenti

- Dott. Farris Simone - Responsabile Settore Affari Generali e Personale
- Dr. Cossu Raffaele – Responsabile Settore Economico Sociale, P.I., Cultura, Biblioteca e politiche del lavoro

LA DELEGAZIONE SINDACALE :

- i componenti della R.S.U. :
- Sig.ra Cadeddu Stefania
 - Sig.ra Zuncheddu Emanuela
 - Sig. Perra Antonello

- I rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL per i dipendenti degli enti locali:

- Sig. **Remo Lai**
(anche in qualità di delegata territoriale CGIL)

- Sig. **Fiori Giuseppe**
(rappresentante con delega UIL territoriale)

- Sig. **Remo Serri**
(rappresentante con delega CISL)

al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato contratto decentrato integrativo normativo 2013/2016 per la destinazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2013.

(Handwritten signatures of the representatives)

PREMESSO CHE

- a) con deliberazione della Giunta Comunale n° 107 del 14/09/2012 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica;
- b) la R.S.U. è stata eletta con le votazioni tenutesi il giorno 5 marzo 2012;
- c) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale, con lettera prot. 4691 del 10/03/2014 sono stati invitati a partecipare alla riunione indetta per la giornata odierna per la definizione del contratto collettivo decentrato integrativo normativo 2013/2016 e delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2013;
- d) il responsabile del Settore Affari Generali e Personale, con determinazione n 234 del 20.09.2013, rettificata con determinazioni n°318 del 11/12/2013 e n° 55 dell'11/03/2014 ha provveduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate per la contrattazione integrativa anno 2013 negli importi di cui al prospetto A) che di seguito si riportano:

PROSPETTO A)

Art. 31, c. 2 CCNL 22/01/04 - FONDO FISSO

RISORSE ART. 31 CCNL 06/07/95 ANNO 1998

art. 31, c. 2, lett a)	40.756,12
art. 31, c. 2, lett b)	34.881,50
art. 31, c. 2, lett c)	15.080,54
art. 31, c. 2, lett d)	89.305,95
art. 31, c. 2, lett e)	-
TOTALE RISORSE DESTINATE NEL 1998 (delib. G.C. 228/98)	180.024,11
a dedurre risorse destinate art. 31, c. 2 lett.a) CCNL 06/07/95 fondo lavoro straordinario	- 40.756,12
a dedurre onere derivante dall'applicazione dell'art. 7, c. 4 del CCNL del 31/03/99 (Inquadramento personale vigilanza dalla 5^ alla 6^ q.f. con decorrenza 01/01/98)	- 1.197,54
TOTALE RISORSE DESTINATE NEL 1998 AI FONDI DI CUI ART. 31, C. 2 LETT.B), C), D) ED E) CCNL 06/07/95	138.070,45
(+) quota parte fondo lavoro straordinario già destinato a personale delle ex 7^ e 8^ q.f. incluso nell'area delle posizioni organizzative (art. 10 del CCNL del 31/03/99)	4.391,98
ART. 15, C. 1, LETT A) CCNL 01/04/99	142.462,43
a dedurre trattamento accessorio personale ATA	- 31.144,34
ART. 15, C. 1, LETT A) CCNL 01/04/99 netto personale ATA	111.318,09
Integrazione fondo art. 4 c.1 e c.2 CCNL 05/10/2001 biennio economico 2000/2001	-
a decorrere dall'anno 2001 il fondo è integrato dell'1,1% del monte salari 1999 (€ 1.674.369,29)	18.418,06
le risorse di cui al c.1 del medesimo articolo vengono integrate dall'importo annuo della RIA e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato a far data dal 01/01/00	24.470,81
	154.206,96
art. 15, c. 1, lett. b) Eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento accessorio ai sensi degli art.	
art. 32 del CCNL del 06/07/95 0,5% del monte salari 1993 (€ 1.138.554,47)	-

art. 3 c.1 del CCNL integrativo del 16/07/1996: 0,65% del monte salari 1995 (€ 1.413.839,50)	-
art. 3 c. 2 del CCNL integrativo del 16/07/1996: 0,8% del monte salari 1995 (€ 1.413.839,50)	-
	-
. art. 15, c. 1, lett. c)	-
. art.15, c.1, lett. f) Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 2 c.3 del D.L.vo n. 29/93	-
. art.15 c.1 lett. g) Risorse già destinate nel 1998 per il LED al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16/07/1996	19.152,45
. art. 15 c. 1 lett. h) Risorse già destinate all'indennità di E. 1.500.000 di cui all'art. 37 c.4 del CCNL del 06/07/95	3.098,74
. art. 15 c. 1 lett. j) A decorrere dal 31/12/99 adeguamento al tasso programmato di inflazione 0,52% del monte salari 1997 (€ 1.689.349,63)	8.784,62
. art. 15 c. 1 lett. l) Risorse sul trattamento economico accessorio del personale trasferito a seguito di processi di decentramento e delega di funzioni	-
art. 15 c. 5 - Incremento stabile della dotazione organica	-
art. 14 c. 4 - A decorrere dal 31/12/99 quota 3% del f.do per il lavoro straordinario anno 1999	1.035,19
TOTALE FONDO ART. 15 CCNL 01/04/99	186.277,96
ADEGUAMENTO F.DO IN APPLICAZIONE CCNL DEL 22/01/04	
art. 32, C.1 0,62% del monte salari 2001 (€ 2.048.964,18) per il finanziamento dell'indennità di comparto	12.703,58
art. 32, c. 2 0,50% del monte salari 2001 (€ 2.048.964,18)	10.244,82
art. 32, c. 7 0,20% del monte salari 2001 (€ 2.048.964,18)	-
TOTALE FONDO FISSO CCNL DEL 22/01/04	209.226,36
ADEGUAMENTO F.DO IN APPLICAZIONE CCNL DEL 09/05/06	
art. 4, c. 1 - 0,5% del monte salari 2003 esclusa la dirigenza se il rapporto spesa personale/entrate correnti è minore del 39% [monte salari 2003 € 2.019.270,00] [anno 2005: spesa personale € 2.995.298,24/entrate correnti € 10.460.403,69 = 28,63%]	10.096,35
TOTALE FONDO FISSO CCNL DEL 09/05/06	219.322,71
ADEGUAMENTO F.DO IN APPLICAZIONE CCNL DELL' 11/04/2008	
art. 8, c. 2 - 0,6% del monte salari 2005 esclusa la dirigenza se il rapporto spesa personale/entrate correnti è uguale o minore del 39% [monte salari 2005 € 2.417.982,00] [anno 2007: spesa personale € 3.190.823,09/entrate correnti € 12.383.133,05 = 25,77%]	14.507,89
TOTALE FONDO FISSO CCNL DEL 11/04/2008	233.830,60
Riduzione fondo art. 9 D.L. 78/2010 comma 2bis (da ricalcolare in caso di variazione della consistenza del personale in servizio al 31/12/2013)	- 11.355,83
TOTALE FONDO FISSO AL LORDO DELLA P.E.O. E DELL'IND. DI COMPARTO	222.474,77

art. 31, c. 3 CCNL 22/01/04 - FONDO VARIABILE

. art. 15 c. 1 lett. d) Attuazione dell'art. 43 della L. n. 449/97

Handwritten notes and signatures:
 headed [signature] 125 [signature] E. Zucchiotti [signature] A-Perna³

· art. 15 c. 1 lett. e) Economie per trasformazione di posti a part-time (art. 1c. 57 e segg., L. n. 662/96)	-
· art. 15 c. 1 lett. K) Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (es. recupero ICI, progettazioni interne e urbanistiche)	
recupero ICI (compreso indennità dirigente ICI in aggiunta indennità di risultato)	10.800,00
progettazioni interne ed urbanistiche	50.000,00
compensi ISTAT XV censimento - saldo	5.765,29
· art. 15 c. 2 In sede di contrattazione decentrata, le parti verificano la possibilità di integrare il fondo, a decorrere dal 01/04/99 sino ad un'importo massimo dell'1,2% su base annua del monte salari 1997 (€ 1.689.349,63) (max € 20,272,20).	20.272,20
· art. 15 c. 3 La disciplina prevista dal c.1, lett. b) e c) e dal c. 2 non trova applicazione per gli enti in dissesto o in deficit strutturale.	-
art. 15 c. 5 Quantificazione delle risorse necessarie al trattamento economico accessorio da destinare al personale da impiegare in nuovi servizi, o interessato da processi di riorganizzazione finalizzato ad un accrescimento di quelli esistenti	4.580,00
TOTALE	91.417,49
F.DO R.A.S. 2013 (80% di € 21.000,00)	16.800,00
art. 15 c. 1 lett m) CCNL 01/04/99: Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art.14 dell'anno 2010.	2.610,35
ECONOMIE FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2013	-
TOTALE	110.827,84
DECURTAZIONE EX ART. 10 e 11 CCNL 31/03/1999	- 14.974,54
TOTALE FONDO VARIABILE	95.853,30
TOTALE FONDO FISSO + VARIABILE ANNO 2013	318.328,07

TOTALE FONDO FISSO + VARIABILE ANNO 2013 NETTO	318.328,07
somme per compensi ISTAT Censimento	- 5.765,29
SOMME PER LA PROGETTAZIONE INTERNA (Vedi deliberazione della Corte dei Conti a Sezioni Riunite di controllo n. 51 del 04.10.2011)	- 50.000,00
TOTALE FONDO FISSO + VARIABILE ANNO 2013 NETTO	262.562,78
TOTALE TETTO DI SPESA FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2013 nel rispetto del vincolo di cui all'art. 9 c. 2bis D.L. 78/2010	267.091,86
ULTERIORE RIDUZIONE F.DO VARIABILE PER RISPETTARE IL VINCOLO DI CUI ALL'ART. 9 C. 2bis D.L. 78/2010 (tale decurtazione se confermata al 31/12/2013 dovrà essere portata a riduzione di uno degli istituti inclusi nel fondo variabile e soggetti al vincolo di contenimento della spesa.)	-
TOTALE FONDO VARIABILE RICALCOLATO	95.853,30
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2013 NEL RISPETTO DEL VINCOLO DI CUI ALL'ART. 9 C. 2bis D.L. 78/2010	262.562,78

QUOTA PEO+COMPARTO IN GODIMENTO	175.960,89
--	-------------------

FONDO FISSO DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE	46.513,88
F.DO R.A.S. 2013 (80% di € 21.000,00)	16.800,00
art. 15 c. 1 lett m) CCNL 01/04/99: Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art.14 dell'anno 2010.	2.610,35
DECURTAZIONE EX ART. 10 e 11 CCNL 31/03/1999	- 14.974,54
ULTERIORE RIDUZIONE F.DO VARIABILE PER RISPETTARE IL VINCOLO DI CUI ALL'ART. 9 C. 2bis D.L. 78/2010 (tale decurtazione se confermata al 31/12/2013 dovrà essere portata a riduzione di uno degli istituti inclusi nel fondo variabile e soggetti al vincolo di contenimento della spesa.)	
FONDO VARIABILE DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE	4.435,81

TOTALE FONDO FISSO + VARIABILE DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE	50.949,69
---	------------------

art. 15 c. 5 Progetto ABBA Frisca	4.580,00
art. 15 c. 2 In sede di contrattazione decentrata, le parti verificano la possibilità di integrare il fondo, a decorrere dal 01/04/99 sino ad un'importo massimo dell'1,2% su base annua del monte salari 1997 (€ 1.689.349,63) (max € 20,272,20).	20.272,20
TOTALE FONDO DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE SE VERRA' CERTIFICATO L'1,2% DI CUI SOPRA E VERIFICATI I RISULTATI DEL PROGETTO DI CUI ALL'ART. 15 COMMA 5	75.801,89

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n° 178 del 30/12/2013 con la quale sono stati forniti gli Indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per l'anno 2013;

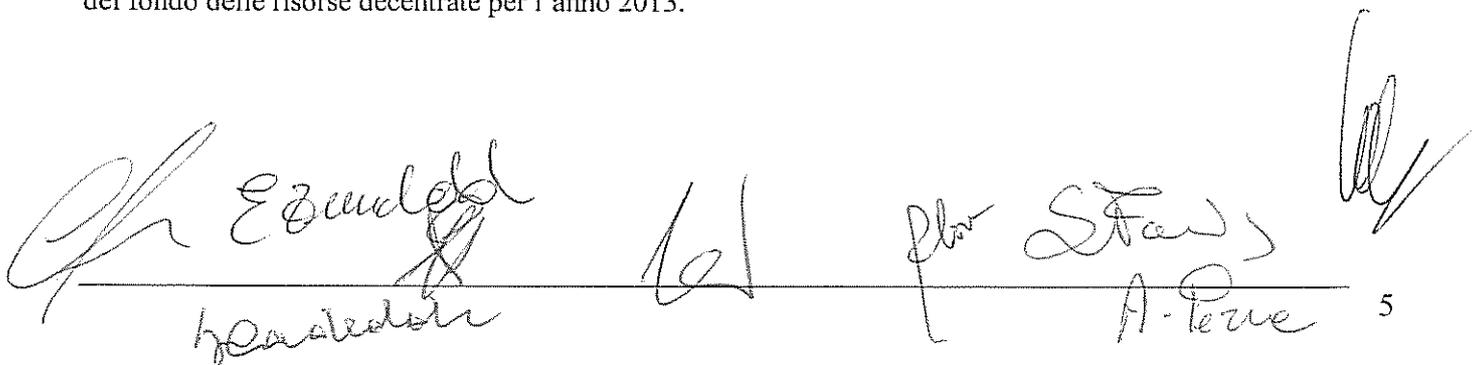
VISTA la pre-intesa dell'accordo per la definizione del contratto collettivo decentrato integrativo normativo 2013/2016 e per la destinazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2013 firmata in data 30 dicembre 2013;

VISTA la Relazione Illustrativa Tecnico Finanziaria di cui all'articolo 40 del D.lgs 165/2001, comma 3 sexies, redatta dal Responsabile del Settore AAGG e Personale, certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 04 in data 06.02.2014, acclarata al protocollo generale con il n. 3431 del 19/02/2014, con il quale il Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente ha attestato la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli del bilancio 2013;

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n° 28 del 05.03.2014 con la quale si è autorizzata la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo normativo 2013/2016 e per la destinazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2013 Firmata in data 30 dicembre 2013;

TUTTO CIÒ PREMESSO

Si stipula il seguente contratto collettivo decentrato integrativo normativo 2013/2016 e per la destinazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2013.



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL QUADRIENNIO 2013/2016

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente.
2. 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.

Art. 2 – Ambito di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato.
2. 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.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività ai sensi dell'articolo 17 del CCNL del 01/04/1999.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

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

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 20 giorni dalla suddetta 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 controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

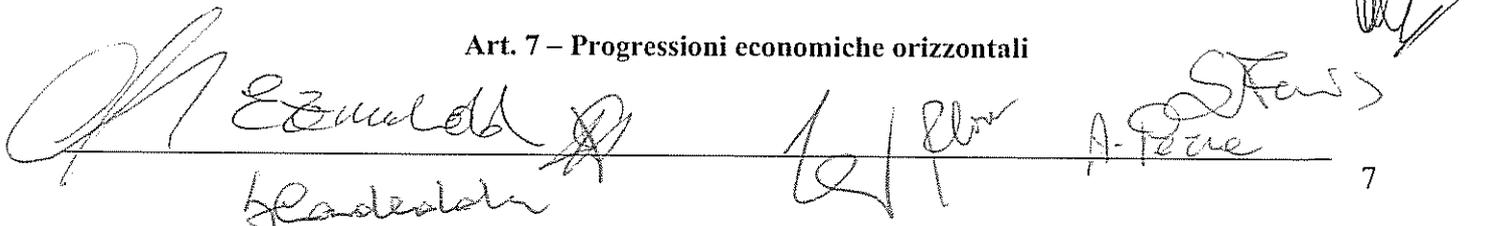
1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalla normativa vigente, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01/04/1999 possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni almeno con cadenza annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopraddetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 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 stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti le seguenti:
 - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto.
 - b) Incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
 - c) Stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
 - d) Accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
 - e) Garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
 - f) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
 - a) I compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. produttività); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
 - b) Le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01/04/1999;
 - c) Le eventuali economie aggiuntive derivanti dall'attuazione dei "Piani razionalizzazione" conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.lgs. 141/2011.

Art. 7 – Progressioni economiche orizzontali



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. I Responsabili, nella gestione dei budget loro assegnati, ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31/03/1999 recepiti con Regolamento approvato con delibera della Giunta Comunale n° 206 del 22.12.2008.
3. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'art. 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.**

Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili a costituire il fondo "risorse decentrate", sono ripartite, 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 e alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) Necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) Rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) Fino a quando non si applicherà il sistema di valutazione in "fasce di merito"; tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, commi 2, 19 e 6 del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 – deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una percentuale limitata del personale dipendente. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) Le risorse – attraverso il sistema di misurazione e valutazione delle performance, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) La premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) Il sistema premiante non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) La performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento;

3. Le risorse per la performance individuale sono ripartite secondo le modalità previste nel sistema di misurazione e valutazione della performance/produttività adottato dall'Ente.

Art. 9 – Principi generali erogazione compensi accessori

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 previa specifica destinazione annuale delle risorse e solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio. Esse non assumono rilievo ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza del Responsabile di Settore, sulla base di quanto stabilito nel presente contratto decentrato integrativo.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, 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. Nel caso ricorrano diverse fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica almeno annuale, a cura del competente responsabile.

Art. 10 – Indennità di rischio

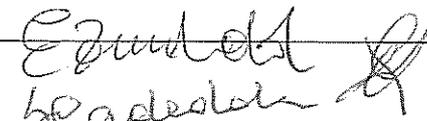
1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente art. 37 CCNL 14/09/2000 e art. 41 CCNL 22/01/2004 - € 30,00). Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - a) esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi ecc.
 - b) esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore complessi e a conduzione altamente rischiosa;
 - c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti;
 - d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.;
 - e) esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
 - f) esposizioni a rischi di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti compresa la movimentazione manuale di carichi;

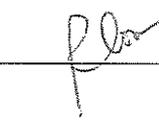
Art. 11– Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile rapportato ad anno dei valori maneggiati. L'indennità prevista è quella di cui all'art. 36 del CCNL Enti locali del 14/09/2000, c.d. Code Contrattuali.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'articolo 36 comma 2 del CCNL 22/01/2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01/04/1999 – compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, addetti all'URP;
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1) è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge). Non compete agli incaricati di posizione organizzativa:

3. Per le funzioni di cui al comma 1) è riconosciuta l'indennità annua lorda di :
- Massimo € 300,00 per ciascuna indennità volta a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche Responsabilità di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico (da ripartire tra i dipendenti aventi le predette qualifiche) – la predetta indennità non potrà essere cumulata con altre indennità previste dall'articolo 36 del CCNL 22.01.2004;

Art. 13 – Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'articolo 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'articolo 7 comma 1 del CCNL 09/05/2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente individuate dai competenti Responsabili di Settore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego di risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D non titolari di posizione organizzativa.
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata annualmente, in un'unica soluzione nell'anno successivo alla maturazione previa presentazione di apposita relazione da parte del Responsabile di Settore attestante il possesso dei suddetti requisiti. L'indennità è proporzionata ai mesi di effettivo esercizio dell'incarico di particolare e specifica responsabilità attestato dal Responsabile di Settore.
4. La predetta indennità non potrà essere cumulata con altre indennità previste dall'articolo 36 del CCNL 22.01.2004 ss.mm.ii.
5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca.
6. In via transitoria, per l'anno 2013, le risorse volte a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D, saranno erogate in base ai parametri previsti per l'anno 2012;
7. Per l'attribuzione dell'indennità a decorrere dall'anno 2014 si rimanda ad apposito accordo integrativo che disciplini i criteri per il riconoscimento, da adottare in sede successiva;
8. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità per l'anno di riferimento;

Art. 14 – Compensi previsti per specifiche attività

1. Le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 15 comma 1 lettera d) e k) del CCNL 01/04/1999 sono:
 - incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D. Lgs. 163/2006)
 - Recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p) D. Lgs. 446/1997)
 - Compensi per messi notificatori art. 54 CCNL 09/05/2006;
 - Contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Pertanto per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'articolo 15 comma 1, lettera d) e k) del CCNL 01/04/1999, le parti prendono atto che i criteri saranno quelli contrattati o da contrattare e recepiti o da recepire in appositi atti dell'Amministrazione.
3. Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori

- a) L'ente verifica in sede di concertazione, l'esistenza delle condizioni per destinare una quota del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1/04/1999, per essere finalizzata agli incentivi di produttività dei messi notificatori.
- b) La liquidazione di tale incentivazione viene effettuata in un'unica soluzione nell'anno successivo a quello in cui il rimborso spese viene effettivamente introitato dall'ente e ripartita in quote uguali tra i messi.

Art. 15 – Piani per il contenimento della spesa

1. Entro il 31 marzo di ogni anno l'Amministrazione può adottare piani di contenimento e qualificazione della spesa e destinare una quota non superiore al 50% dei risparmi così ottenuti, certificati dai revisori dei conti e dal nucleo di valutazione, alla incentivazione del personale.

Art. 16 – Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

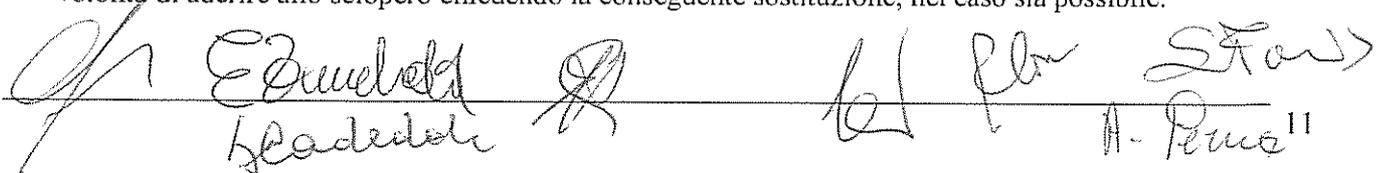
1. L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali, per i lavoratori a tempo pieno, ed è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico ed è articolato su 5 o 6 giorni settimanali, in modo tale da garantire la più ampia fruibilità dei servizi da parte degli utenti.
2. La determinazione dell'articolazione dell'orario di lavoro su 5 o 6 giorni settimanali deve tener conto dell'ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento del lavoro straordinario del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni.
3. Nella distribuzione dell'orario di lavoro, improntata a criteri di flessibilità, vengono utilizzati diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro secondo le modalità previste al comma 4 dell'art. 17 del CCNL del .6/7/1995
4. Resta ferma la possibilità della previsione delle politiche dell'orario di lavoro di cui all'art. 22 dell'1/4/1999

Art. 17 - Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi - lettera a) dell'articolo 17, comma 2, del CCNL 01/04/1999

1. In sede di destinazione annuale delle risorse decentrate, l'importo dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi - lettera a) dell'articolo 17, comma 2, del CCNL 01/04/1999 sarà quantificato per differenza sottraendo dal totale del fondo, l'importo delle risorse destinate al finanziamento degli istituti contrattuali sopra individuati ed aggiungendo eventuali economie (ad eccezione dei casi esplicitamente previsti che costituiranno economie di bilancio, es. art. 15 comma 5) che possono scaturire dal calcolo della spesa che verrà effettuato ai fini della liquidazione.
2. In via transitoria, per l'anno 2013, le risorse saranno erogate in base ai parametri previsti per l'anno 2012;
3. Per l'attribuzione dell'indennità a decorrere dall'anno 2014 si rimanda ad apposito accordo integrativo ispirato a criteri selettivi che valorizzino maggiormente il merito, come meglio indicato nel precedente art. 8 comma 1 ed in particolare nella lettera e).

Art. 18 – Diritto di sciopero e servizi essenziali.

1. Il Responsabile del Settore, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà una rotazione fra gli addetti, ove le dotazioni organiche lo consentano, i nominativi dei dipendenti in servizio presso i settori interessati tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando, cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, compatibilmente con i termini di comunicazione dell'indizione dello sciopero, i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati, alla RSU e ai singoli interessati. Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'E. Quilici', followed by a signature that looks like 'L. Padoa-Schioppa', then a signature that is partially obscured, and finally a signature that reads 'A. Perna' with a double dagger symbol (‡) next to it. There are also some other initials and scribbles.

**Art. 19 – Salario accessorio del personale a tempo determinato
e con contratto di formazione e lavoro.**

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 12 mesi consecutivi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.
2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione all'art. 3 comma 11 del CCNL 14/09/2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15 comma 5 CCNL 01/04/1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa del personale).

Art. 20 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le eccezioni o deroghe espressamente specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

**DESTINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2013
ART. 1 - UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE NELL'ANNO 2013**

Le parti concordano quanto segue:

le risorse sopra individuate, pari a € 142.367,18 vengono destinate al finanziamento dei seguenti istituti contrattuali, secondo le previsioni dei CCNL vigenti e le ulteriori clausole del CCDI del Comune di Sinnai attualmente vigenti:

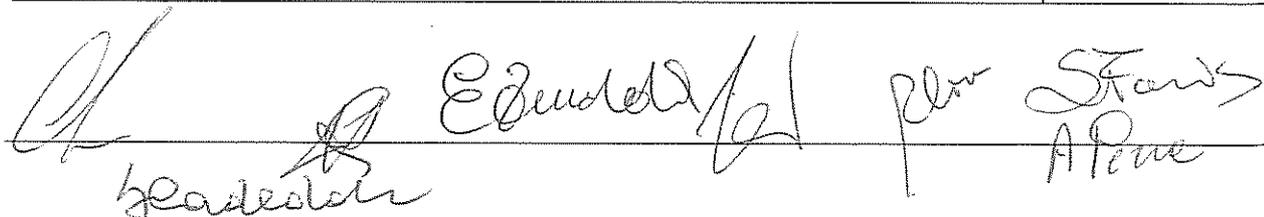
a) Indennità di cui alla lettera d) dell'articolo 17, comma 2, del CCNL 01/04/1999:

Tipo di indennità	Profili interessati	Importo Complessivo	
Indennità di turno	Agenti P.M. e Specialisti P.M.	€	14.000,00
Indennità di rischio*	Operai Cantiere	€	5.100,00
Indennità di reperibilità operatori Cimitero	Operai Cantiere	€	2.200,00
Indennità di reperibilità Pronto Intervento	Personale del Servizio Tecnologico, Gestione Immobili, Servizi di Cantiere.	€	3.000,00
Indennità di reperibilità Stato Civile*	Dipendenti incaricati	€	500,00
Indennità di maneggio valori	Economo	€	€ 206,64
TOTALE		€	25.006,64

* suscettibili di variazioni in aumento o diminuzione in quanto legate alla presenza

b) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità - lettera f) dell'articolo 17 comma 2 del CCNL 01/04/1999 e ss.mm.ii:

Tipo di compenso	Importo complessivo
indennità previste dall'articolo 36 comma 1 del CCNL 22.01.2004 e ss.mm.ii, volte a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D, da assegnare ai dipendenti formalmente incaricati di responsabilità di ciascun servizio individuato nella dotazione organica, nel limite massimo di € 12.600,00 da ripartire tra i settori proporzionalmente in base al numero di servizi in cui sono articolati. la predetta indennità non potrà essere cumulata con altre indennità previste dall'articolo 36 del CCNL 22.01.2004	€ 12.600,00
l'indennità previste dall'articolo 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004, volte a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche Responsabilità di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico nel limite massimo di € 1.000,00 da ripartire tra i dipendenti aventi le predette qualifiche – la predetta indennità non potrà essere cumulata con altre indennità previste dall'articolo 36 del CCNL 22.01.2004	€ 1.000,00
l'indennità volta a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte dell'Amministratore di Sistema, ai sensi e per gli effetti di cui al provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali datato 27.11.2008 pubblicato sulla G.U. n. 300 del 24.12.2008, nella misura di € 2.500,00 – la predetta indennità non potrà essere cumulata con altre indennità previste dall'articolo 36 del CCNL 22.01.2004 ss.mm.ii	€ 2.500,00
TOTALE	€ 16.100,00



c) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi - lettera a) dell'articolo 17, comma 2, del CCNL 01/04/1999	Importo complessivo
L'importo viene quantificato per differenza sottraendo dal totale del fondo, come determinato in premessa, l'importo delle risorse destinate al finanziamento degli istituti contrattuali sopra individuati ed aggiungendo eventuali economie che possono scaturire dal calcolo della spesa che verrà effettuato ai fini della liquidazione.	€ 9.843,05

d) Art. 15 c.1 lett. K - Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge:

Risorse di cui alla Legge:	Importo complessivo
Progettazione interna art. 92, co. 5, D.Lgs 163/2006	€ 50.000,00
Art. 59 comma 1 – lettera p) D.Lgs 446/97 somme per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzata al recupero dell'evasione ICI	€ 10.800,00
Compensi per il censimento	€ 5.765,29
TOTALE	€ 66.565,29

e) Compensi Art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999:

PROGETTO OGGETTO DI INCENTIVAZIONE	Importo complessivo
Progetto ABBA FRISCA G.C. n. 156 in data 02/12/2013. Per le modalità di presentazione e rendicontazione del progetto si rinvia alla deliberazione della Giunta Comunale n° 164 del 22.11.2010.	€ 4.580,00

f) Fondo Art. 15, comma 2, CCNL 01/04/1999: (Risorse espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'importo sarà reso disponibile solo a consuntivo a seguito dell'accertamento dei risultati da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione)

Tipo di compenso	Importo complessivo
Risorse espressamente destinate dall'Ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. (Importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97).	€ 20.272,20

Sinnai, lì 13 marzo 2014.

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA :	PER LA DELEGAZIONE SINDACALE :
<ul style="list-style-type: none"> Dr.ssa <i>Adriana Zuddas</i> Dr. <i>Raffaele Coscu</i> Dr. <i>Simone Farris</i> 	<ul style="list-style-type: none"> i componenti della R.S.U. : - Sig.ra <i>Stefania Cadeddu</i> - Sig. <i>Emanuela Zuncheddu</i> - Sig. <i>Antonello Perra</i> - I rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL per i dipendenti degli EELL: <ul style="list-style-type: none"> - Sig. <i>Remo Lai</i> (rappresentante territoriale con delega CGIL) (rappresentante con delega UIL territoriale) - Sig. <i>Giuseppe Fiori</i> (rappresentante territoriale con delega UIL) - Sig. <i>Remo Serri</i> (rappresentante con delega CISL)

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano ad avviare immediatamente i necessari tavoli negoziali per completare ed integrare il presente contratto decentrato integrativo negli istituti contrattuali non trattati o che necessitano di una disciplina di dettaglio.

Sinnai, li 13 marzo 2014.

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA :	PER LA DELEGAZIONE SINDACALE :
<ul style="list-style-type: none">• Dr.ssa <i>Adriana Zuddas</i>• Dr. <i>Raffaele Cossu</i>• Dr. <i>Simone Farris</i>	<ul style="list-style-type: none">- i componenti della R.S.U. :<ul style="list-style-type: none">- Sig.ra <i>Stefania Cadeddu</i>- Sig. <i>Emanuela Zuncheddu</i>- Sig. <i>Antonello Perra</i>- I rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL per i dipendenti degli EELL:<ul style="list-style-type: none">- Sig. <i>Remo Lai</i> (rappresentante territoriale con delega CGIL)(rappresentante con delega UIL territoriale)- Sig. <i>Giuseppe Fiori</i> (rappresentante territoriale con delega UIL)- Sig. <i>Remo Serri</i> (rappresentante con delega CISL)

