



Comune di Bonnanaro

Provincia di Sassari

C.F./P.IVA: 00237080908

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PARTE NORMATIVA

TRIENNIO 2017/2019

(Art. 5 C.C.N.L. 01/04/1999, come sostituito dall'art. 4 C.C.N.L. 22/01/2004)

Il giorno 27 novembre 2017, alle ore 16:10, presso la sede del Comune di Bonnanaro ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione Trattante di parte pubblica – costituita con Deliberazione della Giunta Comunale n. 108 in data 29.10.2014 – composta da:

- Dott.ssa Anna Maria Giulia Pireddu, Segretario comunale – con funzioni di Presidente;
- Geom. Giantonello Sanna, Responsabile del Settore Tecnico Manutentivo Urbanistico - Componente;
- Dott.ssa Mariantonietta Vargiu, Responsabile del Settore Economico Finanziario Amministrativo Vigilanza - Componente;

e

la delegazione sindacale composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria:
 - Geom. Stefano Sechi – R.S.U. C.I.S.L.
- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
 - Sig. Bruno Arca – Rappresentante C.I.S.L.

Le parti stipulano il presente contratto collettivo decentrato integrativo - parte normativa per il triennio 2017/2019

Anna Maria Giulia Pireddu
Stefano Sechi

Bruno Arca


**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA**

TRIENNIO 2017/2019

**TITOLO I
Disposizioni generali**

Art. 1 - Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto ha validità triennale e i suoi effetti decorrono dal 01.01.2017.

2. È 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.

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. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la parte interessata invia alle altre richiesta scritta contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione sostituisce la clausola controversa con efficacia fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

TITOLO II

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 4- Norme di comportamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

Art. 5 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art. 5 - comma 2 e dall'art. 40 del D. Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza ed efficacia dei servizi pubblici, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 e nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.

3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

- a) i criteri, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 40, comma 3-bis del D. Lgs. n.165/2001, per la destinazione delle risorse finanziarie indicate nell'art. 31 del CCNL 22.1.2004;
- b) le fattispecie e i valori per la individuazione e la corresponsione dei compensi previsti dall'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche e integrazioni;
- c) i trattamenti economici accessori collegati alla performance individuale, alla performance organizzativa e all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti;
- d) le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, con il vincolo delle risorse disponibili e nei limiti indicati dalle disposizioni vigenti;

Claro

Laura De Gub. Pirelli Sili Stefano

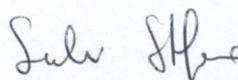
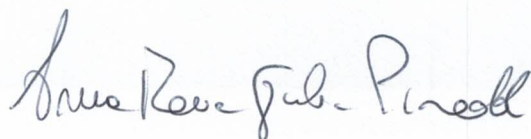


- e) gli importi e i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni connesse ai premi variabili.
4. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale e quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 dello stesso D.Lgs. n. 165 del 2001, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lett. c), della Legge 23 ottobre 1992, n. 421.
5. In attesa della definizione del nuovo sistema delle relazioni sindacali, il modello della concertazione prevista dal CCNL nelle materie dell'organizzazione del lavoro è da intendersi ridotta al modello partecipativo dell'informazione ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D.Lgs.n.165 del 2001 e dell'art. 5 del D.Lgs. n. 141 del 2011.
6. Sono oggetto di informazione preventiva e/o successiva seguiti da eventuale confronto sindacale deprocedimentalizzato, in attesa di definizione dell'istituto dell'esame congiunto e ferma restando l'autonomia decisionale dell'amministrazione, le seguenti materie:
- a) le fattispecie previste nell'art. 6, comma 1, primo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001 in materia di organizzazione e disciplina degli uffici e consistenza e variazione delle dotazioni organiche;
 - b) i casi previsti nell'art. 6, comma 1, secondo periodo del d.lgs. n. 165 del 2001 in materia di processi di riorganizzazione degli uffici che comportano l'individuazione di esuberanti o l'avvio di processi di mobilità;
 - c) atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro nonché linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
 - d) i criteri generali relativi alle metodologie e i sistemi di incentivazione della performance individuale;
 - e) i criteri e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi di natura accessoria previsti dall'art. 45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999;
 - f) correlazione tra compensi professionali e retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa;
 - g) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - h) i percorsi di qualificazione e formazione professionale a seguito di processi di mobilità;
 - i) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
 - j) le pari opportunità, per le finalità previste dalla normativa vigente;
 - k) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera d) e k) del CCNL 1.4.1999;
 - l) le modalità di determinazione dei premi di risultato delle posizioni organizzative, il rispetto dei tempi delle verifiche e la qualità dei processi di informazione anche ai fini del miglioramento organizzativo;
 - m) i criteri sulle politiche dell'orario di servizio e di lavoro;
 - n) l'andamento dei processi occupazionali;
 - o) i criteri generali per la mobilità interna, anche in relazioni a quanto previsto dai piani delle performance;
7. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidata alla competenza dei dirigenti/responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

TITOLO III Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 6 - Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di riunirsi in assemblea sindacale per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.



2. Stessi diritti sono riconosciuti, pro quota, al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale e a tempo determinato.
3. Le assemblee possono riguardare la generalità dei dipendenti o gruppi di essi e possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
4. La convocazione dell'assemblea, recante data, ora, luogo e ordine del giorno, nonché l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni, è comunicata all'Amministrazione almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
5. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
7. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
8. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

Art. 7 - Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro, anche attraverso l'uso di strumenti informatici.
2. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
3. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate a mezzo di posta elettronica certificata.

TITOLO IV Comitato Unico di Garanzia

Art. 8 - Comitato Unico di Garanzia

1. Il Comune si impegna a costituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG), ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 così come modificato dall'art. 21 della L. 4 novembre 2010, n. 183 (collegato lavoro), e a regolamentarne il funzionamento.
2. Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere provinciale e/o nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il CUG è composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione.

Mangi

Luca Taveggia Pirelli

Luca Taveggia


[Signature]

TITOLO V
Le risorse decentrate

Art. 9 - Disciplina delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art. 31 del CCNL 22.1.2004 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del CCNL 22.1.2004, nonché dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:
 - finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 33 CCNL 22.01.2004;
 - finanziare il fondo per la progressione economica orizzontale;
 - prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
 - compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, D attribuite con atto formale e derivanti da specifiche qualifiche;
 - pagare le indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate nel presente CCDI;
 - compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C;
 - erogare compensi diretti ad incentivare la performance, la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la valutazione del merito, in modo selettivo, secondo i criteri e le modalità stabiliti nel sistema di valutazione della performance vigente presso l'ente.

Art. 10- Definizione di performance individuale

1. Così come previsto dall'art. 9, comma 1, del D. Lgs. n.150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
3. In ogni caso, l'attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.
4. I compensi destinati a incentivare la performance devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.
5. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 7 del D. Lgs. n.150/2009 .
6. Non è consentita l'attribuzione generalizzata di compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Art. 11- Criteri per la destinazione delle risorse decentrate


1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale specifica.
2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo 9, secondo i seguenti criteri generali:
 - ripondenza 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;
 - riferimento al numero ed alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

Claro

Luca Pirelli

Federico Pirelli

[Signature]



- rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - rispondenza ai criteri definiti nel sistema di valutazione della performance vigente presso l'ente.
3. Alla performance è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Per "quota prevalente" si ritiene coerente con la complessiva ricostruzione dell'assetto normativo una qualificazione in termini relativi ovvero quale quota "maggiore" e non necessariamente "maggioritaria" delle risorse decentrate disponibili dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali e dell'indennità di comparto.
4. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
5. I trattamenti accessori si distinguono in:
- compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro eterogenee;
 - compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi;
 - compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.

TITOLO VI Il trattamento accessorio

Art. 12 - Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 33 del CCNL 22.01.2004.

Art. 13- Progressione economica nella categoria

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009.
2. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse stabili disponibili nel fondo e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, sulla base di una graduatoria che tiene conto della media delle valutazioni conseguite.
4. Requisito imprescindibile per il passaggio alla posizione economica superiore è la permanenza nella categoria immediatamente inferiore per un periodo minimo pari a 24 mesi.

Art. 14 - Indennità per particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01/04/1999 come modificato dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09/05/2006)

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale inquadrato nelle Categorie B, C e D (che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative) viene compensato con una indennità in misura non superiore a € 2.500,00 annui lordi.
2. L'importo annuale destinato a tale istituto è determinato in funzione delle risorse disponibili ed è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale.
3. L'espressione di "particolare responsabilità" definisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano, in funzione dei seguenti criteri:
 - Numero e complessità dei procedimenti o processi
 - Capacità di svolgimento di processi plurimi e diversificati
 - Grado di esposizione economica o giuridica, verso l'esterno o verso l'Amministrazione
 - Relazioni sistematiche e complessità delle strutture
 - Grado di autonomia professionale
 - Grado di competenza specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere

Alario

Luca Pave Giul. Pirobè

Luci Stes

[Signature]



4. Le parti danno atto che, in considerazione dell'attuale struttura organizzativa dell'ente, le suddette caratteristiche si rinvengono nell'attività del personale addetto alla gestione dello Sportello Unico delle Attività Produttive (SUAPE).
5. Il valore individuale dell'indennità è determinata applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 01/04/1999 come integrato dall'art. 36, comma 2 del CCNL 22/01/2004)

1. L'indennità prevista dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 01/04/1999 come integrato dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22/01/2004), il cui importo massimo è definito in € 300,00 annui lordi, può essere riconosciuta nei seguenti casi:

- a) compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) compensare i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) compensare le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- d) compensare le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f, CCNL 01.04.1999).

3. L'importo annuale destinato a tale istituto è determinato in funzione delle risorse disponibili. L'indennità è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato e viene corrisposta in un'unica quota annuale.

Art. 16 - Indennità di turno

1. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 14.9.2000.

2. L'indennità di turno viene corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestato nell'ambito del turno prestabilito.

3. Nel caso di effettuazione di prestazione lavorativa in turno in occasione di festività infrasettimanale, al lavoratore è corrisposta solo l'indennità per turno festivo mentre nel caso in cui il lavoratore turnista effettui prestazioni lavorative anche nel giorno assegnato per il riposo settimanale ha diritto solo all'applicazione della disciplina dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, in relazione al numero delle ore lavorative rese. Nel caso in cui il lavoratore sia inserito in un turno che, nell'ambito delle ore settimanali di lavoro dovute comprenda anche la domenica, con conseguente fruizione del riposo settimanale in altro giorno della settimana successiva, allo stesso, nel caso di lavoro domenicale, dovrà essere corrisposto solo il compenso per turno festivo di cui all'art. 22, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 17 - Indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- g) il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

2. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

(Chiaro)

Luigi Piroli

Luigi Piroli

[Signature]



Art. 18 - 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 (art. 37 CCNL 14.09.2000 – art. 41 CCNL 22.01.2004) in Euro 30,00 mensili lordi.
2. Le prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono le seguenti:
 - a) esposizione a rischi specifici per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore;
 - b) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
 - c) rischio biologico derivante da attività che comportano una costante e significativa esposizione a contrarre malattie infettive.

Art. 19- Indennità di disagio

1. L'indennità disciplinata dal presente articolo è destinata a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/profilo/inquadramento. Al fine dell'individuazione degli eventuali aventi diritto è necessaria la concreta valutazione dei presupposti.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e modi, ai fini del recupero psico-fisico, nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
4. Le parti convengono che ai fini della quantificazione della misura dell'indennità di disagio si prende a riferimento l'80% dell'importo previsto per l'indennità di rischio dal CCNL – Comparto Regioni e Autonomie Locali. L'indennità, ove spettante, è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco dell'anno in condizioni disagiate.

Art. 20 - Indennità maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità viene determinata secondo la seguente gradazione:
 - Indennità giornaliera di Euro 0,77 in caso di media mensile di valori maneggiati fino a Euro 200,00
 - Indennità giornaliera di Euro 1,55 in caso di media mensile di valori maneggiati superiore a Euro 200,00
3. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
4. L'ammontare delle risorse destinate annualmente a tale istituto viene determinato in funzione alle risorse disponibili.

Art. 21- Compensi diretti ad incentivare la produttività e la performance

1. I compensi diretti a incentivare la produttività e la performance sono rivolti a valorizzare la performance secondo criteri di selettività e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito.
2. L'importo delle risorse destinate a tale istituto è determinato annualmente.
3. I compensi destinati a incentivare la performance devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.
4. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 7 del D. Lgs. n.150/2009 .
5. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi

Allego

Luca Rossi
Sub. Preside

[Signature]


comunque denominati.

6. Le parti stabiliscono che per la definizione dei criteri di valutazione della performance si rimanda al Sistema di Valutazione della performance vigente nell'ente, allegato al presente CCDI.

7. Le parti convengono che il presente CCDI si intende automaticamente adeguato alle eventuali successive modificazioni del Sistema di Valutazione della performance adottate dall'ente, nelle forme di legge, nel periodo di vigenza del presente CCDI.

Art. 22 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1. In riferimento a quanto previsto dall'articolo 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti possono essere erogati emolumenti previsti da specifiche disposizioni di legge e da regolamenti comunali, al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

TITOLO VII

Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali

Art. 23 – Individuazione dei servizi minimi essenziali

1. Ai sensi dell'articolo 1 della premessa al CCNL normativo 1994-1997 "Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali", le parti individuano i servizi essenziali, che verranno garantiti anche in occasione di sciopero, nei servizi pubblici sottoelencati:

STATO CIVILE:

- ricevimento delle registrazioni di atti di nascita e di morte

SERVIZIO ELETTORALE:

- attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di indizione dei comizi elettorali e la chiusura delle operazioni

SERVIZIO CIMITERIALE

- Trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme

SERVIZIO POLIZIA LOCALE:

- attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori, attività di pronto intervento, assistenza in caso di calamità naturali, attività di rilevazione relative all'infortunistica stradale

SERVIZIO PERSONALE:

- Erogazione di stipendi o assegni con funzione di sostentamento, versamento di contributi previdenziali obbligatori ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge. Tali servizi devono essere garantiti solo nel caso in cui lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti del servizio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).


SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE:

- limitatamente alle attività di protezione civile

Art. 24 – Definizione dei contingenti minimi

1. In riferimento ai servizi essenziali indicati nel precedente articolo sono individuati i seguenti contingenti di personale da esonerare dallo sciopero per garantire l'erogazione delle prestazioni necessarie:

Servizio	Numero
Sato civile/Elettorale	1
Cimiteriale	1
Polizia Locale	1
Servizio personale	1
Protezione civile	1

Blanz
Anno Revo pub. Pinelli
Sulli

[Signature]

Art. 25 – Procedure di attivazione dei contingenti minimi

1. I responsabili dei servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti come definiti nel precedente articolo adottando, ove possibile, criteri di rotazione.
2. I nominativi vengono comunicati agli interessati e all'ufficio personale entro il terzo giorno antecedente la data dello sciopero, purché la comunicazione di indizione dello sciopero sia pervenuta all'Amministrazione in tempo utile per rispettare tale termine.

**TITOLO VIII
Disposizioni finali**

Art. 26 – Disposizione finale

1. Per quanto non previsto nel presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto

Bonnanaro, 27/11/2017



LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Dott.ssa Anna Maria Giulia Pireddu

Anna Maria Giulia Pireddu

Geom. Giantonello Sanna

Giantonello Sanna

Dott.ssa Mariantonietta Vargiu

Mariantonietta Vargiu

LA DELEGAZIONE SINDACALE

RSU

Geom. Stefano Sechi

Stefano Sechi

OO.SS. Territoriali

Sig. Bruno Arca
(Rappresentante C.I.S.L.)

Bruno Arca