

# COMUNE DI SESTU

PROVINCIA DI CAGLIARI

## Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo 2013/2016

Premesso che in data 18/06/2013 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI normativo (c.d. articolato) 2013/2016 e che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 138 in data 29/07/2013, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI normativo 2013/2016.

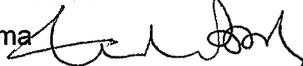
In data 30/07/2013, presso l'Ufficio del Segretario Generale, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo 2013/2016.

Delegazione trattante di parte pubblica

Presidente delegazione trattante di parte pubblica Comune di Sestu

Dr. Giovanni Mario Basolu

Firma



Componenti

Dr.ssa Sandra Licheri

Firma



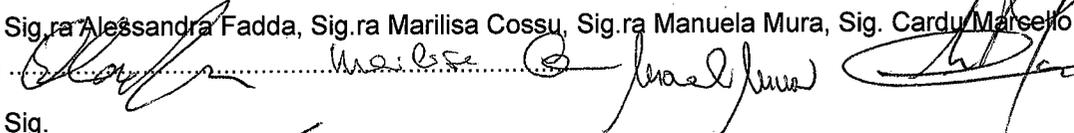
Dr.ssa Saba Maria Laura

Firma

Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.U. Sig.ra Alessandra Fadda, Sig.ra Marilisa Cossu, Sig.ra Manuela Mura, Sig. Cardu Marcello

firma



CGIL

Sig.

firma

CISL

Sig

firma

UIL

Sig

firma

C.S.A.

Sig.

firma

Di.C.C.A.P.

Sig.

firma

### NOTA METODOLOGICA

- Segue testo del CCDI normativo 2013/2016

# PREINTESA 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. 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 nei 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**

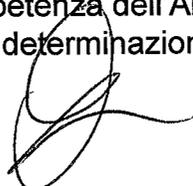
1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà 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 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 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) 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 con cadenza almeno 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 sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.

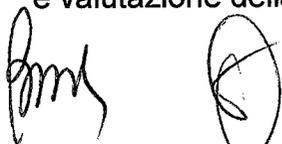
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui 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;



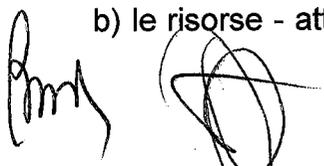
- b) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999;
- c) le eventuali economie aggiuntive derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente, in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

### **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.
3. Le progressioni economiche si individuano tra il personale che ha conseguito le valutazioni più alte e meritevoli sulla base di idonea metodologia di valutazione.
4. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente
5. Il valore economico della progressione è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.
6. Le parti convengono 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.

### **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, 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) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito"; tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 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.
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 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 premiale 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 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 solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza del Responsabile di Settore, sulla base di quanto stabilito nel presente contratto decentrato integrativo.

5. 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.

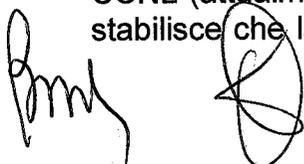
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità. Nel caso ricorrano diverse fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

8. 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 stabilisce che la presente indennità è erogata in ventiseiesimi proporzionalmente ai giorni



di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi ecc.;
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore complessi e a conduzione altamente rischiosa;
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti;
- Esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.;
- Esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
- Esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti compresa la movimentazione manuale di carichi;

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

#### **Art. 11 – Indennità di disagio**

1. Ai dipendenti, inquadrati nelle categorie A, B, C, che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 20,66, decurtata di € 0,79 per ogni giorno di assenza, per le ipotesi di cui al successivo 3° comma - lettere a) e b) ed un'indennità mensile determinata in € 18,00, decurtata di € 0,69 per ogni giorno di assenza, per l'ipotesi di cui al successivo 3° comma-lettera c).

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...) che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al presente contratto e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile.

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) attività con particolari tempi di lavoro che comportino disagio per l'articolazione d'orario spezzato. La condizione deve essere intensa e continuativa;
- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, con orari significativamente diversi da quelli degli altri dipendenti e con permanenza in servizio tardo serale. La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c) prestazione richiesta per l'assistenza agli organi istituzionali al di fuori dell'orario di servizio comprensivo della flessibilità (con esclusione dei dipendenti che beneficiano dell'indennità di turno), in ragione della non predeterminazione dell'orario e a condizione che si verifichino nel bimestre almeno 2 episodi/eventi che comportino una necessaria modifica dell'orario di lavoro medesimo.

4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente a consuntivo sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile di Settore.

#### **Art. 12 – 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.

2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- media mensile rapportata ad anno di valori maneggiati non inferiore a 15.000,00 indennità €. 0,52 giornaliera;

4. La media mensile rapportata ad anno dei valori maneggiati è desunta da rendiconto reso dagli agenti contabili entro le scadenze di legge.

5. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di luglio dell'anno successivo alla maturazione.

### **Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 - compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;

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:

- € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- € 100,00 agli Ufficiali Elettorali.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità;

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione previa comunicazione del Responsabile di Settore, entro la mensilità di luglio dell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

### **Art. 14 - 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 posizione organizzativa 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 C o D (non titolari di posizione organizzativa).

2. Il riconoscimento dell'indennità è prevista allorché ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) le seguenti condizioni:

a) coordinamento dell'attività di un significativo numero di risorse umane non meno di 6 dipendenti;

b) concorso alla formazione delle decisioni del Responsabile di Settore e assunzione delle stesse in caso di impedimento o assenza di quest'ultimo;

c) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.

3. L'importo dell'indennità è determinato nella misura di euro 1.000,00 annui lordi.
4. 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.

#### **Art. 15 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

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);
- incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs 163/2006);
- recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del D.L 269/2003);
- 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.

#### **Art. 16 – Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori**

1. 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'articolo 15 del CCNL dell'1/4/1999, per essere finalizzata agli incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

2. 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. 17 - 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. La metà di tali risorse dovrà essere ripartita attraverso le fasce di merito precisando che il rinvio delle stesse non si applica a questa fonte di alimentazione del fondo. In sede di contrattazione si dovranno in particolare definire le risorse da destinare alla incentivazione del personale direttamente coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e quelle da destinare all'aumento del fondo senza un vincolo di destinazione in favore di questo personale.

#### **Art. 18 - 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 della 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'articolo 17 del CCNL del 6/7/1995.

#### **Art. 19 - Riduzione dell'orario di lavoro**

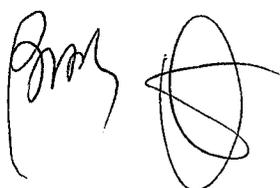
1. Si da atto che per il personale turnista del Settore Vigilanza vige la riduzione dell'orario di lavoro alle 35 ore settimanali, ai sensi dell'articolo 22 del C.C.N.L., Comparto Regioni-Autonomie Locali, del 01/04/1999.
2. La possibilità di far fronte ai maggiori oneri derivanti dalla riduzione dell'orario di lavoro deve essere annualmente illustrata in via anticipata e poi verificata in via consuntiva. A tal fine il Responsabile del Settore Vigilanza, annualmente entro il mese di gennaio, trasmette al nucleo di valutazione apposita relazione con la quale illustra per l'anno di competenza e dimostra per l'anno precedente che i predetti oneri trovano compensazione mediante riduzione dello straordinario o con stabili modifiche agli assetti organizzativi.

#### **Art. 20 - Diritto di sciopero e servizi essenziali**

1. In attuazione dell'accordo Collettivo Nazionale in materia di Norme di Garanzia del Funzionamento dei Servizi Pubblici Essenziali sottoscritto il 19 settembre 2002, le parti individuano i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'ente, che verranno garantiti anche in occasione di sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali.
2. I servizi pubblici essenziali fra quelli elencati nelle norme di garanzia del CCNL e il contingente di persone individuato a garantirli sono:

<b>SERVIZI ESSENZIALI</b>	<b>CONTINGENTI</b>
STATO CIVILE	1 ADDETTO
SERVIZIO ELETTORALE	1 ADDETTO
CIMITERO	1 OPERATORE
STRADE E CANTIERI	2 ADDETTI
POLIZIA MUNICIPALE	2 ADDETTI
PERSONALE	1 ADDETTO

3. Il responsabile del servizio, 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 le aree interessate 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.
4. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali del 19 settembre 2002.



**ALLEGATO 1 "TABELLA ANALITICA COSTITUZIONE FONDO ANNO 2013"**

Descrizione	Importi
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	
<i>Risorse storiche</i>	
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl 2002-2005)	134.585,20
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	12.021,30
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2 c.7	13.572,44
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	9.515,07
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	0,00
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i>	
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	8.341,07
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	0,00
<i>Incrementi contrattuali</i>	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	0,00
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	0,00
<i>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</i>	
<b>Totale</b>	<b>178.035,08</b>
<i>Risorse variabili</i>	
<i>Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>	
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	0,00
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	30.533,00
Art. 15, comma 2	0,00
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	0,00
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	Incremento non ancora disposto
<i>Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>	
Art. 15, comma 1, lett. k) progettazione / avvocatura	Incremento non ancora disposto
Art. 15, comma 1, lett. k) /art. 14, comma 5 ISTAT	0,00
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	4.358,09
Somme non utilizzate l'anno precedente	Non certificate
<i>Totale risorse variabili</i>	
<b>Totale</b>	<b>34.890,86</b>
<i>Decurtazioni del Fondo</i>	
CCNL 31/3/1999 articolo 7	3.276,36
CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Personale incaricato di p.o.	4306,58
Trasferimento ATA	4.630,72
Esternalizzazione farmacia comunale	10.307,15
LED personale in servizio	4.378,62
Decurtazioni rispetto limite 2010 stabili	367,75
Decurtazione proporzionale stabili	1.656,94
Decurtazioni rispetto limite 2010 variabili	0,00
Decurtazione proporzionale variabili	338,76
<i>Totale decurtazioni del Fondo</i>	
<b>Totale</b>	<b>29.262,88</b>
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>	
Risorse fisse	178.035,08
Risorse variabili	34.890,86
Decurtazioni	29.262,88
<b>Totale risorse del fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>183.663,06</b>

**Allocazione fuori fondo**

CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14	8.160,03
-----------------------------------	----------