

**COMUNE DI ASUNI**  
(Provincia di Oristano)

ALLEGATO ALLA  
DELIBERA G.M. 72  
DEL 29-12-2015  
UN

**IPOTESI  
CONTRATTO DECENTRATO  
INTEGRATIVO AZIENDALE DEL  
COMUNE DI ASUNI  
TRIENNIO  
2015 - 2017**

SOTTOSCRITTO IN DATA 23-12-2015

Pre-intesa del 23 dicembre 2015

Il giorno 23 del mese di dicembre 2015, alle ore 12,00 presso la sala Consiliare del Comune di ASUNI, si sono riunite:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

**Ruolo Nominativo**

1. Presidente Loria Vittorio
2. Delegazione di parte sindacale:

**Sigla Nominativo**

**CISL Delegato Usai Salvatore**

**CGIL**

**UIL**

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

**Nome Cognome**

**Oreste Ricci**

**DISPOSIZIONI PRELIMINARI**

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni, dal D. Lgs. 150/2009 e dal D.Lgs. 141/2011.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 11 aprile 2008.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) non possono trattare le materie oggetto di contrattazione in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 e ss.mm.ii);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative;
- f) non possono comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Amministrazione;

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dall'art. 33 del D.lgs 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. contrattazione decentrata finalizzata alla definizione, a cura della delegazione trattante, di un'ipotesi di accordo;
2. trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 5 giorni al revisore dei conti, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.lgs 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.lgs 150/2009). Il predetto testo è altresì trasmesso al CNEL.

### **Art. 1 - Vigenza e sfera di applicazione**

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo Aziendale (CDIA) si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Asuni, e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato.
2. Il presente CDIA ha durata triennale (2015-2016-2017), è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula quando è sottoscritto da tutte le parti.
3. Il presente CDIA conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CDIA, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale;
4. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di cui all'art. 15 CCNL 1.4.1999 e nel rispetto della disciplina dell'art. 17 dello stesso CCNL come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004), salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale, è da ritenersi valida per l'intero triennio 2015/2017.
5. Con apposito accordo integrativo a cadenza annuale vengono definiti i criteri per l'attribuzione delle somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 17 CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004), secondo la disciplina prevista nel presente CDIA.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

### **Art. 2 - Interpretazione Autentica**

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato integrativo.
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

### **Art. 3 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali**

1. Ai sensi dell'art. 1 della premessa al CCNL 6.7.1995, si conviene che sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi o uffici:



Servizi o uffici	Funzioni essenziali	Contingenti minimi di personale
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio dei permessi di seppellimento.	1
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.	1
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione di comizi e la consegna dei plichi agli Uffici competenti.	1
Polizia Municipale	Attività richiesta dall'Autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio.	1
Rete stradale	Interventi urgenti e indifferibili alla rete stradale.	1

In riferimento ai servizi essenziali , i contingenti di personale sono esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

#### **Art. 4 - Regolamentazione del diritto di sciopero**

1. Premessa la vigenza delle Norme di Garanzia dei Servizi Pubblici Essenziali di cui all'art. 1, pari titolo, del CCNL 6.7.1995, che fissa le modalità per la definizione dei contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui al precedente articolo 3, ne daranno comunicazione all'Amministrazione nel rispetto delle procedure e dei termini previsti dalle disposizioni vigenti per la garanzia dei servizi costituzionalmente tutelati;

In caso di revoca di uno sciopero proclamato in precedenza , le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione .

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

Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso.

Per quanto non previsto nel presente articolo, si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6.7.1995 e alla Legge n. 146/1990 e smi.

#### **Art. 5 - Presenza di soggetti Politici alle fasi di contrattazione.**

La contrattazione decentrata ha come presupposto un atto di indirizzo dell'organo di governo sulle priorità e linee da seguire da parte della Delegazione Trattante di parte pubblica in analogia ai Contratti collettivi nazionali.

#### **Art. 6 - Lavoro Straordinario**

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004

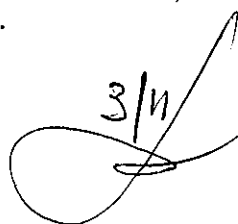
Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro di 36 ore settimanali.

L'organizzazione del lavoro deve essere orientata a contenere il ricorso al lavoro straordinario, che deve risultare effettivamente finalizzato a fronteggiare quelle esigenze organizzative particolari, temporanee e specifiche ,che non possono essere ricondotte alla programmazione ordinaria , e che determinano una quantità di lavoro aggiuntiva, rispetto alla durata normale di lavoro.

Le risorse di cui al comma precedente possono essere incrementate , al verificarsi di particolari attività, derivanti da disposizioni normative "Elezioni Amministrative " , e/o attività derivanti dalla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.

Tali risorse aggiuntive sono a carico dell'Ente , e se non utilizzate, non costituiscono economie da riportare nel fondo produttività dell'anno successivo.

3/11



**art. 7 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)**

**Art. 8- Indennità di Rischio**

1. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, che svolge mansioni riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi ai sensi della Legge 81/2008 recante "attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e s.m.i.
2. Danno inoltre titolo alla corrispondente indennità le prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua:
  - a. Con sostanze chimiche e biologiche, ovvero come da piano di valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante *Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*;
  - b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
  - c. Con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati
  - d. Con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere;
  - e. Ad attività con impiego di macchine complesse;
  - f. Ad attività di manutenzione delle fognature e della rete di illuminazione;
  - g. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
  - h. Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza significativa di traffico;
  - i. Conduzione Cucina;
2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Titolare della Posizione Organizzativa cui il personale è assegnato
3. E' comunque esclusa l'erogazione dell'indennità di rischio per le figure professionali che svolgono attività amministrativa o di Polizia Locale.
4. L'indennità di rischio è corrisposta nella misura, determinata dall'art. 41 del CCNL 22.1.2004, di € 30,00 mensili, per il periodo di effettiva prestazione lavorativa.

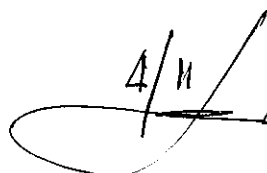
**Art. 9 - Disagio**

1. Si definisce disagio una condizione lavorativa non ordinaria, influenzata da almeno uno dei seguenti aspetti:
  - a. Particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali;
  - b. Attività svolta prevalentemente in particolari e pesanti condizioni ambientali;
  - c. Utilizzo di macchine, attrezzature o materiali per i quali non è prevista l'indennità di rischio;
  - d. Attività continua svolta in sedi collocate fuori dal perimetro urbano per le quali non è prevista l'indennità di rischio.
2. Il Titolare della Posizione Organizzativa cui il personale è assegnato provvede con provvedimento ad individuare, in relazione alle esigenze organizzative del servizio, le posizioni per le quali corrispondere l'indennità di disagio.
3. La ripartizione dell'indennità è definita con i seguenti criteri generali:
  - a. Provvedimento formale di assegnazione ad attività disagiate del dipendente da parte del Responsabile;
  - b. Differenziazione della misura dell'indennità in relazione al grado e all'effettiva esposizione al disagio;
4. La misura massima dell'indennità non potrà superare l'importo previsto per l'indennità di rischio (30€ mensili), non è cumulabile con quest'ultima se percepita allo stesso titolo e potrà essere erogata solo per i giorni di effettiva prestazione lavorativa.

**Art. 10 - Maneggio valori**

1. l'indennità di maneggio valori in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000 compete al personale che non sia Titolare di posizione organizzativa, nominato con apposito

4/11



provvedimento , che sia adibito in via continuativa e senza interruzione a servizi che comportino maneggio di valori e rispondano di tale maneggio.

2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui i valori di cassa siano continuativamente maneggiati (esempio servizio economato).
3. L'indennità è calcolata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e solo nelle giornate in cui si maneggiano valori con le caratteristiche in precedenza specificate.
4. Gli importi delle indennità sono quelli previsti dalla normativa contrattuale vigente.
5. Le parti convengono quindi che l'indennità è erogata in ragione del valore medio mensile dei valori maneggiati:

Valori trattati Importi mensili	Indennità €/giorno
da € 0,00 a € 500,00	1,00
Oltre € 500,01	1,50

#### **Art. 11 - Particolari Responsabilità**

1. Le indennità di Particolari Responsabilità, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL 1/04/1999 come integrato dall'art. 36 del 22.01.2004, sono attribuite con atto formale degli Enti al personale che svolge particolari compiti di responsabilità nell'ambito della loro qualifica di:

- Ufficiale di stato civile e anagrafe;
- Ufficiale elettorale;
- Responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- agli archivisti informatici;
- ai formatori professionali;

Compensare le funzioni di:

- ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- addetti ai servizi di protezione civile;

2. L'importo del compenso è definito dal CCNL 22.1.2004 art. 36 c. 2 fino ad un valore massimo di € 300 annui lordi.

3. L'indennità non è cumulabile con altre indennità percepite per lo stesso motivo, poiché diversi compensi possono essere cumulati ma solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti , ad ogni compenso infatti deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con apposito provvedimento , previa verifica della sussistenza delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio competente per l'attribuzione dei compensi, nonché alla Rsu.



## **Art. 12 - Specifiche Responsabilità**

1. Per compensare l'esercizio di compiti e funzioni che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B - C e del personale della categoria D sulla base dell'assetto organizzativo e funzionale dell'Ente, - che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del C.C.N.L. del 31.03.1999, è prevista una indennità per specifiche responsabilità determinata nell'importo economico max di € 2.500,00 ai sensi dell'art. 7 del CCNL 9 maggio 2006, in relazione alle disponibilità delle risorse decentrate.

In sede di accordo annuale è stabilita la somma da destinare all'istituto.

Il Titolare di posizione organizzativa con proprio provvedimento procede all'individuazione dei propri dipendenti ai quali è attribuita la responsabilità che dà diritto alla corresponsione dell'indennità.

Il Titolare di P.O. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni;

Tale provvedimento sarà trasmesso alla R.S.U., dando in tal modo la certezza di attivare la concertazione..

L'indennità è collegata all'esistenza in capo al medesimo dipendente, **di almeno uno** dei seguenti livelli di responsabilità:

1. Responsabilità con livelli di complessità e di autonomia, la cui attività assegnata comporta una gestione completa: inizio evento- fine evento (peso 25,00);
2. Svolgimento di attività implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione nonché di costante aggiornamento (peso 25,00);
3. Svolgimento di attività o/e istruttorie, con elevato livello di autonomie, implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e di concorso decisionale (del Responsabile del servizio o Organi preposti) (peso 25,00);
4. Responsabilità di procedimenti amministrativi attribuiti ai sensi dell'art. 241/90 e s.m.i., implicanti funzioni di media e/o elevata complessità (peso 25,00);

L'indennità è graduata attribuendo a ciascuna delle quattro caratteristiche, sopra citate il peso indicato e sarà corrisposta in misura proporzionale alla somma di singoli pesi.

Le fasce economiche sono determinate per categoria per i seguenti valori:

➤ Cat. C2 min € 0,00	max € 2.000,00
➤ Cat. C3 min € 0,00	max € 2.250,00
➤ Cat. D3 min € 0,00	max € 2.500,00

La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 4, dal Titolare di Posizione Organizzativa.

## **Art. 13 - Turno**

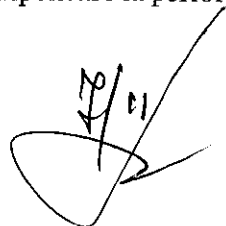
1. Per la disciplina dell'indennità di turno si prevede che:

- le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una

- distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e , se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'ente;
- I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - I turni notturni non possono essere superiori a 6 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
  - Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti dall'articolo 22 del C.C.N.L. 14.09.2000, come segue:
    - TURNO DIURNO, ANTIMERIDIANO E POMERIDIANO ( tra le 6 e le 22): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma2, lett. C);
    - TURNO NOTTURNO O FESTIVO: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma2, lett. C);
    - TURNO FESTIVO NOTTURNO: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma2, lett. C);
    - L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva presenza in servizio.
    - Eventuali economie che si verificheranno sul fondo stabilito per l'indennità in parola andranno ad incrementare il fondo per compensare la performance individuale

#### **Art. 14 – Reperibilità**

1. Il servizio di reperibilità può essere istituito per le aree di pronto intervento individuate dall'amministrazione in relazione alle proprie esigenze organizzative.
2. Se l'istituzione è riconducibile alle fattispecie previste dall'art. 15, comma 5 , del C.C.N.L del 01.04.1999, l'Amministrazione mette a disposizione le ulteriori risorse necessarie per sostenere i correlativi oneri accessori corrisposti al personale impiegato nel servizio di reperibilità.
3. Per la corresponsione dell'indennità di reperibilità si applicano le disposizioni dell'articolo 23 del C.C.N.L. 14.09.2000. detta indennità può essere frazionata in misura non inferiore a 4 (quattro) ore.
4. In caso di chiamata in servizi oil dipendente in reperibilità dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata stessa.
5. Il rientro in servizio determinala perdita dell'indennità di reperibilità. per contro le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario, o compensate, a richiesta del dipendente- ai sensi dell'art. 38, comma 7 , o dell'art. 38 bis del CCNL DEL 14.09.2000- con equivalente recupero orario.
6. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 (sei) volte in un mese e deve essere assicurata la rotazione del personale.
7. Se durante il periodo di reperibilità il dipendente non viene richiamato in servizio, la fruizione del riposo compensativo non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale: pertanto, il lavoratore che fruisce di detto riposo è tenuto-in ogni caso- ad effettuare le 36(trentasei) ore ordinarie di lavoro settimanale distribuite nei restanti giorni della stessa settimana lavorativa.
8. Nel caso in cui il periodo di reperibilità coincida con la giornata di riposo settimanale – di norma la domenica – e il dipendente sia richiamato in servizio, egli avrà diritto alla retribuzione prevista e ad un riposo compensativo pari alle ore di servizio effettivamente prestate, con conseguente riduzione dell'orario di lavoro della settimana di fruizione del riposo stesso (in tal caso la settimana lavorativa sarà di durata pari a 36 ore meno le ore di servizio prestate).
9. Eventuali economie che si verificheranno sul fondo stabilito per l'indennità in parola andranno ad incrementare il fondo per compensare la performance individuale



## **Art. 15 VALUTAZIONE E MERITO**

Sistema di valutazione permanente

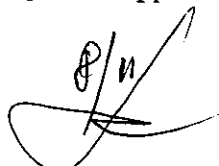
1. Il salario accessorio di produttività sarà riconosciuto al personale dipendente esclusivamente a seguito di valutazione.
2. A tale fine le parti prendono atto che il sistema di valutazione permanente della performance lavorativa del personale in servizio presso l'Ente è stato approvato dall'Amministrazione con deliberazione della Giunta Municipale, secondo quanto previsto dall'art.7 comma 1 dal DLgs 150/2009;
3. Il sistema di valutazione della performance, secondo quanto stabilito dall'art. 7 comma 3 del citato decreto, individua:
  - \* Le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni di detto decreto;
  - \* Le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - \* Le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.
4. Il sistema di valutazione della performance adottato dall'Amministrazione si applica a tutto personale dipendente del Comune a tempo indeterminato.

## **Art. 16 - Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione del premio.**

1. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.
  2. L'incentivo della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal Sistema di valutazione adottato, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo (performance organizzativa) e individuale (performance individuale). I comportamenti organizzativi vanno attribuiti contestualmente agli obiettivi di performance.
  3. Le Parti per garantire la corretta erogazione della produttività collegata alla performance, concordano che:
    - a. Gli obiettivi debbano essere prioritariamente individuati e comunicati da parte del Responsabile di posizione organizzativa ad ogni singolo dipendente.
    - b. Le risorse destinate a compensare la performance sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli, fatto salvo quanto previsto dalla vigente normativa in relazione ai limiti percentuali.
- Le risorse destinate alla produttività collettiva di risultato sono ripartite fra le unità organizzative a cui fanno capo i dipendenti assegnati e del peso di ciascuna categoria;
- c. La quantificazione del premio di produttività è determinato nel modo come appresso indicato:
    - C.1)** Le risorse destinate a compensare la performance individuale sono pari al 80% dell'intero fondo destinato alla produttività, mentre la restante quota del 20% è destinata alla performance organizzativa.

La determinazione del budget prevista per la retribuzione accessoria collegata alla performance individuale, è come appresso determinata :

Determinazione del sistema parametrico legato alla categoria di appartenenza:





- categoria A2 – parametro 50;
- categoria C2 – parametro 100;
- categoria C 3 – parametro 120;
- categoria D3 – parametro 130;

Si rinvia alla Delegazione trattante annuale l' approvazione della determinazione del sistema parametrico legato alla categoria di appartenenza ;

La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

- quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria ;
- parametrizzazione delle categorie ;
- moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;
- divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici assegnati alle categorie di appartenenza per ottenere il valore monetario del punto;
- moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria relativi al personale assegnato alle diverse unità organizzative, ottenendo l'ammontare del Budget per ogni singola unità organizzativa presente nell'Ente.

d. Nell'ambito del budget attribuito, ciascun Responsabile esprime la valutazione relativa al personale assegnato. Le risorse assegnate debbono essere liquidate **in modo selettivo**, secondo i risultati accertati dal Sistema Permanente di Valutazione a conclusione dell'anno di riferimento.

4. Per ogni dipendente, in base alla valutazione assegnata, il budget viene così suddiviso:

- 80% da ripartire in base alla valutazione della performance individuale;
- 20% da ripartire in base alla valutazione della performance organizzativa;

5. L'accesso al premio, in base all'esito della valutazione (sia di performance individuale che organizzativa) viene così determinato:

- Valutazioni superiori al 90% = 100% del budget individuale
- Valutazioni superiori all' 85% e inferiore al 90% = 90% del budget individuale
- Valutazioni superiori al 60% e inferiore all'85% = corrisponde in premio l'esatta percentuale del premio attribuibile distribuzione.

Valutazione inferiore al 60% = nessuna distribuzione di produttività, i Dirigenti o i responsabili di Posizione Organizzativa dovranno allegare una nota esplicativa attraverso la quale si relazionano le cause della valutazione negativa.

6. Gli eventuali residui che si dovessero creare nella ripartizione della quota di produttività, effettuata in base all'esito della valutazione, dovranno essere ripartiti tra coloro nel hanno ottenuto una valutazione superiore al 90%.

7. Le valutazioni relative alla attività dell'Ente e dei gruppi di lavoro o dei singoli saranno portati a conoscenza degli interessati, così come ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al gruppo o al servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia;

8. Le schede di valutazione devono essere consegnate, a conclusione del periodico processo di valutazione, previa certificazione ai sensi dell'art. 37 comma 3 del CCNL 22.1.2004, personalmente dal valutatore al valutato previo confronto sui contenuti della stessa. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta valutazione da parte del Responsabile, per ricevuta. Entro 30 giorni decorrenti dalla data di ricevimento, il dipendente ha facoltà di presentare ricorso in forma scritta al Titolare di Posizione organizzativa e di farsi assistere da un legale di fiducia o dall'OO.SS. a cui conferisce mandato.

9. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

10. Tutti i dipendenti a tempo indeterminato, hanno diritto di partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati. La valutazione dei collaboratori delle posizioni organizzative seguono un percorso a sé stante rispetto alla valutazione e certificazione degli obiettivi operate nei confronti dei Titolari di posizione organizzativa da parte del nucleo di valutazione.



11. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del contratto part-time.

12. Non ha diritto alla partecipazione il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più Provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

#### Approvazione piano degli obiettivi di performance.

1 L'amministrazione si impegna ad approvare entro il mese di febbraio di ogni anno il piano degli obiettivi di performance individuale e organizzativa.

2 I dirigenti o i responsabili di posizione organizzativa dovranno notificare formalmente e personalmente a ciascun dipendente incardinato nel relativo settore di competenza gli obiettivi attribuiti sia per quanto riguarda la performance individuale sia per quanto riguarda la performance organizzativa entro il 31 marzo.

#### Attribuzione degli obiettivi in assenza del piano degli obiettivi.

1 nel caso in cui entro febbraio di ciascun anno di riferimento, l'amministrazione non abbia provveduto all'approvazione del piano degli obiettivi di performance e alla relativa attribuzione degli stessi i Dirigenti o responsabili di posizione organizzativa dovranno comunque provvedere all'attribuzione formale di obiettivi di performance istituzionale e dei relativi comportamenti professionali su cui verterà la valutazione dei dipendenti entro e non oltre il 31 marzo, previa trasmissione alla Giunta Comunale e al nucleo di valutazione per la validazione. Il piano degli obiettivi di cui al presente comma potrà essere integrato in ogni momento, con gli obiettivi di performance strategica.

Nel caso in cui uno o più dirigenti o responsabili di posizione organizzativa non abbia provveduto all'approvazione del piano degli obiettivi di performance ai dipendenti incardinati nel settore di competenza, entro la data del 31 marzo, sarà cura del Segretario Comunale adempiere.

Nel caso in cui la Responsabilità del Servizio per uno o più settori sia in capo al Segretario Comunale al sindaco, o ad altri membri della Giunta, il segretario comunale dovrà provvedere all'attribuzione degli obiettivi di performance ai dipendenti dei relativi settori con le stesse modalità e gli stessi termini previsti per i dirigenti e responsabili di servizio.

#### SALVAGUARDIA PER MANCATA ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE

Nel caso in cui non si sia provveduto all'attribuzione degli obiettivi di performance nei confronti di uno o più Settori, le somme destinate a tali dipendenti costituiscono dei residui. Tali risorse residue che andranno ad integrare il fondo produttività dell'anno successivo; saranno destinate esclusivamente all'erogazione della produttività dei dipendenti incardinati nei settori da cui i residui sono stati generati.

#### **Art. 17 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge**

1. Le Parti concordano che gli incentivi per la progettazione previsti dall'art 12 della L.R. Sardegna 5/2007, ad integrazione dell'art. 92 del D. Lgs. 163/2006 come modificato dall'art. 13 del DL 90/2014 convertito nella L. 114/2014, da leggi tributarie e altre disposizioni normative sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale previa adozione di appositi regolamenti da parte della Giunta.

2. Tali risorse, con destinazione vincolata, devono transitare nel Fondo di produttività ai sensi dell'art.15 c. 1 lett. k) CCNL 1.4.1999, come quote a destinazione vincolata.

#### **Art. 18 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro**

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei

10/11



luoghi di lavoro”, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell’Ente, che l’Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.

1. L’Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell’Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.

2. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l’indennità di disagio o di rischio.

#### **Art. 19- Monitoraggio e verifiche**

Allo scopo di una costante verifica dell’applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CDIA si incontreranno annualmente, su richiesta di una delle parti.

#### **Art. 20 Norme finali**

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali.

2. Copia del presente CDIA verrà distribuito a ciascun dipendente.

#### **DICHIARAZIONI FINALI**

**Dichiarazione congiunta n° 1:** Le parti assumono l’impegno congiunto di effettuare una simulazione applicativa del presente contratto e, qualora dall’applicazione delle nuove norme contrattuali derivino discriminazioni evidenti fra il personale dell’ente, le parti si impegnano a ritornare in delegazione trattante per apportare tutti i necessari correttivi.

#### **SOTTOSCRIZIONE:**

**Luogo:** ASUNI **Data:** 23.12.2015

#### **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA: FIRMA**

1. Presidente F.to Loria Vittorio

#### **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:**

##### **SIGLA NOME E COGNOME FIRMA**

1. C.G.I.L. – FP

2. C.I.S.L.-FP f.to Usai Salvatore

3. U.I.L. FP

#### **RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE: FIRMA**

F.to Ricci Oreste

A handwritten signature in black ink, appearing to be '11/n' followed by a stylized flourish.