



COMUNE DI
GUSPINI

CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO NORMATIVO PER IL
TRIENNIO 2017 - 2019

Elis

[Handwritten signature]

Giuseppe Sanna
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

INDICE

ART.1 – DISPOSIZIONI PRELIMINARI	3
ART.2 – QUADRO NORMATIVO E CAMPO DI APPLICAZIONE	4
ART.3 – AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA E DISCIPLINA TRANSITORIA	4
ART.4 – COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI	5
ART.5 – REGOLE PER LA CONVOCAZIONE	5
ART.6 – NORME DI GARANZIA PER I SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI	6
ART.7 – RELAZIONI SINDACALI	7
ART.8 – PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI SINDACALI	7
ART.9 – INFORMAZIONE	9
ART.10 – CONCERTAZIONE	9
ART.11 – CONTRATTAZIONE	9
ART.12 – DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONCERTAZIONE A LIVELLO TERRITORIALE	10
ART.13 – ASSEMBLEE SINDACALI DEL PERSONALE	11
ART.14 – AGIBILITA' SINDACALI	11
ART.15 – FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE	12
ART.16 – LAVORO STRAORDINARIO	13
ART.17 – CRITERI PER L'UTILIZZO DEL LAVORO STRAORDINARIO	14
ART.18 – BANCA DELLE ORE	14
ART.19 – QUANTIFICAZIONE DEL FONDO ANNUALE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	15
ART.20 – FORME DI INCENTIVAZIONE	16
ART.21 – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	17
ART.22 – ONERI PROCEDURALI PER L'INTEGRAZIONE DEL FONDO EX ART. 15 COMMA 2 DEL CCNL 1.4.99	18
ART.23 – ONERI PROCEDURALI PER L'INTEGRAZIONE DEL FONDO EX ART. 15 COMMA 5 DEL CCNL 1.4.99	20
ART.24 – COMPENSI FINALIZZATI ALL'INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATO PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	21
ART.25 – DISCIPLINA INTEGRAZIONE E UTILIZZO RISORSE LEGGE REGIONALE N.19/1997	22
ART.26 – DISCIPLINA DEL PREMIO DI EFFICIENZA	22
ART.27 – PREMI DERIVANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA	23
ART.28 – COMPENSI DERIVANTI DA PROVENTI DA SPONSORIZZAZIONI ART.15, COMMA 1, LETT. D) DEL CCNL 1.4.1999	24
ART.29 – SISTEMI PREMIANTI	25
ART.30 – DETERMINAZIONE E ATTRIBUZIONE DI OBIETTIVI IN ASSENZA DI PEG O MANCATA APPROVAZIONE DEL BILANCIO	28
ART.31 – BUONI PASTO	28
ART.32 – INDENNITA' DI TURNO	28
ART.33 – INDENNITA' DI RISCHIO	29
ART.34 – INDENNITA' DI DISAGIO	30
ART.35 – INDENNITA' MANEGGIO VALORI	31
ART.36 – INDENNITA' DI ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO - FESTIVO	32
ART.37 – INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	32
ART.38 – INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'	35
ART.39 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	36
ART.40 – FORME DI INCENTIVAZIONE DI CUI ALL'ART.113 DEL D.LGS. N.50/2016	36
ART.41 – INCENTIVI PER L'ATTIVITA' DI RECUPERO DELL'EVASIONE FISCALE RELATIVA ALL'ICI	36
ART.42 – COMPENSI CONDONI EDILIZI	37
ART.43 – SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO, CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO, SOMMINISTRATO A TEMPO DETERMINATO	38
ART.44 – PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO	38
ART.45 – PERSONALE PARZIALMENTE UTILIZZATO DALLE UNIONI DEI COMUNI E PER I SERVIZI IN CONVENZIONE	39
ART.46 – PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE	39
ART.47 – PREVENZIONE E SICUREZZA NELL'AMBIENTE DI LAVORO	39

ART.48 – COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE, IL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI	40
ART.49 – NORME FINALI	41
ACCORDO	42

ART.1 – DISPOSIZIONI PRELIMINARI

1. Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CC.NN.LL. vigenti, dal D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni.
2. Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 11 aprile 2008.
3. Gli Accordi Decentrati Integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali e non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.
4. La procedura per la stipulazione del contratto decentrato integrativo, così come disciplinata dalla contrattazione collettiva nazionale e dai recenti interventi del legislatore, ordinariamente si articola nelle fasi sotto riportate:
 - Nomina Delegazione Trattante di Parte Pubblica;
 - Direttive dell'Organo Politico;
 - Prima convocazione per l'avvio del Negoziato;
 - Svolgimento delle Trattative;
 - Firma dell'ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo;
 - Verifica della compatibilità degli oneri finanziari;
 - Esame dell'Organo di Direzione Politica;
 - Sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo;
 - Adempimenti successivi alla Sottoscrizione Definitiva:
 - ◆ Trasmissione ad A.R.A.N. ed C.N.E.L.;
 - ◆ Trasmissione al M.E.F. costi della contrattazione integrativa;
 - ◆ Pubblicazione, sul sito istituzionale del contratto integrativo stipulato.
5. Nello specifico la procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:
 - delibera di indirizzo da parte dell'Organo Esecutivo dell'ente;
 - definizione, a cura della delegazione trattante, di un'ipotesi di accordo;
 - trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 5 giorni al revisore dei conti, corredata da apposita relazione illustrativa ed tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verifica la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii);
 - 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;
 - autorizzazione dell'organo di governo (Giunta) alla sottoscrizione definitiva del contratto;
 - trasmissione telematica del testo contrattuale all'A.R.A.N. entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnico finanziaria ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei

Genoa
 Stefano
 Alessandro
 Roberto

relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio (art. 40-bis del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii)

ART.2 – QUADRO NORMATIVO E CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CDI normativo si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nel CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di - ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare gli artt. 16, 23 e 31;
 - D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009 n.150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'art. 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n.15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'art. 6;
 - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - CC.NN.LL. comparto Regioni – Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008 e 31.07.2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come prevista dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).
3. Ai fini della erogazione dei premi annuali di produttività e di risultato e delle progressioni economiche orizzontali, le parti si danno reciproco atto della operatività delle disposizioni contenute dal Sistema permanente delle performance dei dipendenti adottato dal Comune di Guspini. Le relazioni sindacali trovano applicazione secondo quanto previsto dai CC.NN.LL. vigenti tempo per tempo nelle modalità in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
4. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decentrato integrativo normativo decorrono dalla data della stipula.

ART.3 – AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA E DISCIPLINA TRANSITORIA

1. Il presente contratto decentrato integrativo normativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Esso si riferisce a tutti gli istituti contrattuali soggetti a contrattazione decentrata definiti in un'unica sessione negoziale. Dalla sessione unica sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.

3. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.
4. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una della parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
5. Il presente CDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e sino al suo rinnovo e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula. Viene fatto, comunque, salvo il caso particolare in cui specifiche ed espresse prescrizioni contrattuali, in relazione all'istituto o alla materia trattata, stabiliscano una diversa data di decorrenza.
6. 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.4 – COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

1. La Delegazione trattante costituita è così composta:

Parte Pubblica:

- Direttore Generale o Segretario Comunale – Presidente;
- Responsabile Posizione Organizzativa Servizio del Personale – Componente;

Essa può essere integrata con i Responsabili di Settore, di volta in volta individuati, in relazione alle singole problematiche affrontate.

Parte Sindacale:

- dalla RSU;
- da un Rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali Territoriali firmatarie del CCNL vigente.

2. Assiste alla delegazione trattante il Capo Servizio del Personale con la funzione di Segretario Verbalizzante;
3. Alle sedute di contrattazione possono sempre intervenire, in qualità di uditori, il Sindaco o un suo delegato e/o l'Assessore al Personale.
4. L'Ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative.

ART.5 – REGOLE PER LA CONVOCAZIONE

1. La delegazione trattante è convocata in accordo tra le parti ed è disposta dalla Parte pubblica, nel rispetto delle seguenti procedure:
 - a. l'avviso della convocazione contenente l'indicazione delle materie da trattare è, di norma, recapitato a tutti i componenti, con almeno 5 giorni di preavviso;
 - b. la convocazione può essere richiesta alla Parte pubblica, con espressa motivazione, dalla Parte sindacale, in tal caso, la Parte pubblica convoca la delegazione trattante entro 15 giorni dalla richiesta e, in caso di urgenza dichiarata, entro i 5 giorni successivi;

- c. la richiesta di convocazione è corredata dalla documentazione necessaria e dalle proposte sulle singole materie poste all'ordine del giorno.

ART.6 – NORME DI GARANZIA PER I SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

1. Fatto salvo quanto previsto dalla Legge n. 146/1990, come modificata e integrata dalla Legge 11 aprile 2000 n.83, e dagli articoli 1 e segg. del CCNL 1994 - 1997, è garantita all'utenza l'erogazione dei servizi - pubblici essenziali al fine di assicurare e salvaguardare i diritti della persona costituzionalmente tutelati.
2. Pertanto, in caso di agitazione sindacale con manifestazioni di sciopero, le OO.SS. firmatarie del CCNL, comunicano all'amministrazione formale preavviso di dieci giorni e specificano la durata e le modalità, attenendosi alla seguente regolamentazione:
 - a. sono individuati e garantiti i servizi che già vengono erogati in regime di ordinarietà senza inserire altre attività che non vengono normalmente espletate;
 - b. gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali tali da richiedere la ripresa del servizio;
 - c. i servizi essenziali e di pronta reperibilità sono garantiti anche durante i periodi di sciopero;
 - d. è garantita una obiettiva turnazione del personale comandato ad assicurare i servizi essenziali salvaguardando ferie, riposi programmati ed assemblee;
 - e. le professionalità e le qualifiche che costituiscono i contingenti di personale che sono esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti i servizi pubblici essenziali, sono individuate preventivamente;
 - f. i nominativi sono comunicati dai Responsabili di Settore alle OO.SS. ed ai singoli dipendenti interessati 5 giorni prima dello sciopero;
 - g. questi ultimi possono chiedere di essere sostituiti qualora intendano aderire allo sciopero;
 - h. i lavoratori esonerati dallo sciopero e che garantiscono i servizi pubblici essenziali hanno diritto alla retribuzione.
3. Per quanto non previsto dal presente accordo si rimanda alle norme e a quanto previsto dal CCNL.
4. I servizi minimi essenziali e i relativi contingenti di personale esonerati dal partecipare allo sciopero sono individuati nella tabella che segue.
5. Tabella 1 - Servizi minimi essenziali e contingenti:

Servizio interessato	Categoria	Dipendenti in reperibilità	Attività
Stato civile/elettorale	B/C/D	1 unità	Ricevimento registrazioni nascita/morte Scadenze di Legge
Servizi cimiteriali	B	1 unità	Trasporto, ricevimento e inumazione salme
Servizio cantieri, rete stradale.	B/C	1 unità	Custodia e sorveglianza degli impianti, prevenzione per la tutela fisica dei cittadini in presenza di ordinanze contingibili ed urgenti con squadre in reperibilità

Polizia Locale	C	1 unità per turno	Attività richiesta da Autorità giudiziaria e interventi di trattamento / sanitario obbligatorio / attività antinfortunistica / e di pronto intervento / attività della centrale operativa / vigilanza casa municipale
Protezione civile	C/D		Con personale in reperibilità
Servizi del personale (nel caso che si verificano contemporaneamente le 3 condizioni: 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)	B/C/D	1 unità	Pagamento delle retribuzioni e degli assegni di sostentamento; compilazione e controllo delle distinte di versamento dei contributi previdenziali

ART.7 – RELAZIONI SINDACALI

1. I Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:
 - a. le rappresentanze sindacali unitarie (RSU);
 - b. gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali.
2. Le Parti, nel riaffermare l'autonomia dell'attività di decisione ed i diversi ruoli e responsabilità dell'Amministrazione e delle OO.SS. dei lavoratori, ritengono indispensabile che il complessivo sistema di relazioni sindacali, si articoli attraverso rapporti periodici a livello aziendale regolati da specifiche procedure.
3. Tale sistema di relazioni costituisce il presupposto, da una parte, per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale e, dall'altra, per favorire il raggiungimento di elevati standard dei servizi pubblici erogati e concorrere a sostenere lo sviluppo economico ed occupazionale e, soprattutto, a dare risposte immediate ai bisogni della collettività attraverso una maggiore efficienza e competitività del sistema delle Autonomie Locali.

ART.8 – PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI SINDACALI

1. Nell'intento di definire un quadro dei rapporti sindacali che regoli in modo stabile e duraturo le modalità attraverso le quali, responsabilmente le parti si impegnano a dare attuazione agli istituti della informazione, concertazione e contrattazione, anche in osservanza del disposto del CCNL, si conviene quanto segue:
 - L'Amministrazione fornisce tempestivamente tutte le informazioni, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure, di valenza generale inerenti:
 - il rapporto di lavoro;

- l'organizzazione degli uffici;
 - la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
 - la gestione delle risorse umane;
 - la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro in applicazione del D.Lgs. 81/2008;
 - il trasferimento di attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge.
- Annualmente, è possibile, prima della predisposizione del bilancio di previsione, effettuare una riunione di informazione con particolare riguardo a:
- la programmazione delle attività dell'ente;
 - l'analisi delle spese previste;
 - l'andamento dell'occupazione;
 - la convocazione di dette riunioni è disposta non meno di sette giorni prima di quello stabilito e contemporaneamente è fornita tutta la necessaria documentazione su supporto informatico.
2. In tutti i casi in cui venga avviata l'informazione, la contrattazione o la concertazione su qualche argomento, le parti si impegnano a non prendere iniziative unilaterali in merito, finché la stessa sia esaurita o conclusa con un verbale di accordo da esse sottoscritto, in caso di contrattazione, o che prenda atto delle posizioni diversificate, in caso di concertazione.
 3. La concertazione e l'informazione, sono attivate ogni qualvolta una delle parti, nel rispetto del CCNL vigente, lo richieda.
 4. La concertazione si conclude, di massima, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative.
 5. Tutti gli accordi sono forniti in copia a tutti i soggetti firmatari e, ove possibile, anche su supporto informatico a coloro che ne facciano richiesta.
 6. Le Parti riconoscono, pertanto, l'opportunità di prevedere specifici momenti di incontro a livello aziendale tra la Parte Pubblica ed i loro Rappresentanti, le RR.SS.UU. e le corrispondenti Strutture Sindacali territorialmente o provincialmente competenti firmatarie del CCNL.
 7. Tali periodici incontri avvengono con le modalità di seguito definite ed hanno l'obiettivo di realizzare tra le Parti momenti di:
 - a. informazione, intendendosi con questa voce la trasmissione ed esposizione di documenti, dati, programmi ed iniziative;
 - b. concertazione, intendendosi con questa voce:
 - ◆ la discussione preventiva su tematiche di rilievo finalizzata alla conoscenza e valutazione approfondita dei reciproci orientamenti ed opinioni ed alla evidenziazione delle possibilità di convergenze sui diversi aspetti;
 - ◆ l'esame di atti o altre iniziative promosse dall'Amministrazione nelle materie oggetto di concertazione, finalizzato al raggiungimento di un accordo sul loro contenuto.
 - c. contrattazione, intendendosi con questa voce l'attività con la quale le parti si propongono di definire, attraverso la stipula di un accordo che medi gli interessi differenziati di cui sono espressione, gli istituti rimessi alla stessa dal CCNL, al fine di dare attuazione concreta agli scopi generali delle relazioni sindacali previsti al precedente articolo 7.

ART.9 – INFORMAZIONE

1. L'ente trasmette alla RSU, e comunica alle corrispondenti Strutture, competenti per territorio e ambito provinciale, delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, i documenti ed i dati inerenti gli specifici argomenti oggetto di informazione.
2. L'informazione alle rappresentanze sindacali ed alle RR.SS.UU. è periodica e tempestiva ed è assicurata sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, che concernono il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e i processi di ristrutturazione aziendale.
3. L'informazione è preventiva sulle materie oggetto di concertazione e contrattazione.

ART.10 – CONCERTAZIONE

1. La concertazione ha inizio dopo 4 giorni dalla richiesta e si conclude di massima entro 30 giorni.
2. Essa si effettua sulle seguenti materie:
 - criteri per la mobilità interna ed esterna, anche a seguito di disposizioni legislative o trasferimento di attività;
 - piani occupazionali;
3. Con riferimento alla procedura di cui al presente articolo, le parti possono concordare lo svolgimento di un numero di incontri superiore a quello previsto, a condizione che vengano rispettati i limiti temporali complessivi indicati.

ART.11 – CONTRATTAZIONE

1. In sede di contrattazione decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:
 - a. i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art.15 del CCNL del 1/4/1999, ridiscipline dall'art.31 del CCNL 2002-2005, per le finalità previste dall'art.17 del CCNL del 1/4/1999 e dall'art.36 del CCNL del 22/01/2004, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo;
 - b. i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art 17 comma 2 lett. a);
 - c. le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17 comma 2, lett. e), f) e g) del CCNL del 1/4/1999 e dall'art.36 del CCNL del 22/1/2004;
 - d. i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - e. le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
 - f. 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;

- g. le Pari Opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del D.P.R. 19 novembre 1990, n.333 anche per le finalità della Legge 10 aprile 1991, n.125;
 - h. i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);
 - i. le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22 CCNL del 1/4/1999;
 - j. le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.33 del D.Lgs. n. 165/2001;
 - k. i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.
2. La contrattazione decentrata integrativa riguarda, altresì, le materie previste dall'art.16, comma 1, del CCNL stipulato in data 31.3.1999 appresso riportate:
 - a. completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art.5, comma 2, del CCNL 31.3.99;
 - b. modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art.14 del CCNL 31.3.99.
 3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 3, comma 1, del CCNL 01.04.1999, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili, in accordo tra le parti, fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui all'art.4, comma 1, lett. e), f), g) ed l).
 4. Il contratto decentrato integrativo non può essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel citato art. 4, comma 1, del CCNL 1.4.99, salvo quanto previsto dall'art.15, comma 5, del medesimo contratto.
 5. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

ART.12 – DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONCERTAZIONE A LIVELLO TERRITORIALE

1. L'Ente comunica alle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL i documenti ed i dati inerenti gli specifici argomenti oggetto di informazione secondo quanto previsto al precedente articolo 9.
2. Alle stesse strutture sindacali è inviata un'informazione periodica e tempestiva sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, che concernono il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e i processi di ristrutturazione aziendale, le convocazioni di Delegazione trattante e di contrattazione decentrata integrativa.
3. Gli incontri periodici di informazione o concertazione a livello territoriale vertono, in particolare, sui seguenti argomenti:
 - a. politiche ed assetti settoriali con particolare riferimento alle strategie ed ai livelli di investimento;
 - b. legislazione del lavoro;
 - c. procedure concorsuali e selettive;
 - d. mercato del lavoro e politiche formative;

- e. norme nazionali ed europee che regolamentano i criteri di sicurezza nei posti di lavoro, per la salvaguardia della integrità fisica dei lavoratori e normativa nazionale ed europea in materia di sicurezza e igiene del lavoro e tutela ambientale;
- f. pari opportunità;
- g. problematiche relative ai lavoratori portatori di handicap;
- h. contrattazione decentrata integrativa di lavoro;
- i. risultanze delle ricerche di settore relative al grado di soddisfazione degli utenti.

ART.13 – ASSEMBLEE SINDACALI DEL PERSONALE

1. Il personale dell'Ente ha diritto di riunirsi in assemblea sindacale per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Stessi diritti sono riconosciuti al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ed a tempo determinato.
3. Le assemblee, che possono riguardare la generalità o gruppi di lavoratori, possono essere indette, singolarmente o congiuntamente, dalle OO.SS. aziendali, territoriali, provinciali e unitariamente dalla RSU.
4. L'ordine del giorno attiene a materie di interesse sindacale e del lavoro.
5. La convocazione, l'orario, la proposta di uso locali interni e la partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati all'Amministrazione, di norma, almeno 5 giorni prima.
6. L'Amministrazione mette a disposizione i locali per lo svolgimento della riunione.
7. In caso di assemblea l'Amministrazione individua, di concerto con le OO.SS., nel termine di 3 giorni prima della data fissata, i contingenti minimi di personale che potrà partecipare in reperibilità all'assemblea.
8. Le OO.SS. sono tenute a comunicare l'elenco dei lavoratori presenti in assemblea, e nel caso di cui al seguente comma, in mancanza di registrazione a badge, l'orario di ingresso o di uscita.
9. I dipendenti, in caso di partecipazione all'assemblea, rilevano con timbratura sia l'uscita che il rientro in servizio dalla propria sede di lavoro.
10. Nel caso in cui l'ora di inizio dell'assemblea coincida con l'ora di inizio dell'orario di servizio o l'ora di termine di fine servizio la corrispondente timbratura è omessa, fatto sempre salvo l'obbligo per le OO.SS. di comunicare l'orario di ingresso o di uscita dall'assemblea.

ART.14 – AGIBILITA' SINDACALI

1. I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione, sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla organizzazione sindacale territoriale di appartenenza ed alla RSU, secondo le modalità previste dal C.C.N.Q. del 7 agosto 1998 e successive modificazioni e integrazioni, oltre che dalle altre norme vigenti in materia.
2. Il monte ore spettante è comunicato, all'inizio di ogni anno, dall'Amministrazione all'organizzazione sindacale di appartenenza con l'indicazione dei criteri di legge adottati.
3. In applicazione dell'art. 30 della Legge n. 300/1970 sono, inoltre, previsti oltre il monte ore di cui sopra, permessi per riunioni di organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato C.C.N.Q.

4. L'Amministrazione comunica trimestralmente con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo.
5. Le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, o concertazione rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS.
6. Oltre il monte ore di cui sopra, le OO.SS. possono richiedere per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del citato C.C.N.Q., permessi non retribuiti per la partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale.
7. Al fine di semplificare le procedure anche in termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opera trattenute nei confronti del dipendente, ma provvede a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, alla organizzazione sindacale territoriale che ha presentato la richiesta di permesso che è tenuta al rimborso nei termini di 30 giorni dalla richiesta.
8. Lo svolgimento di attività sindacale da parte dei componenti la RSU o dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione, durante l'orario di servizio, è autorizzata previa richiesta all'Amministrazione, di norma nei 5 giorni precedenti, con l'indicazione del personale interessato, la data di svolgimento dell'attività e la durata prevista.
9. Il predetto personale è tenuto a registrare, presso la propria sede di lavoro, mediante badge magnetico, con l'inserimento del codice apposito, l'inizio ed il termine dell'attività sindacale previamente comunicata.

ART.15 – FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

1. La formazione del personale costituisce strumento decisivo per affrontare i processi di riforma dell'attività amministrativa, con particolare riguardo al tema dell'informazione agli utenti.
2. Per il migliore assolvimento delle finalità istituzionali, l'Ente promuove forme permanenti di intervento per la formazione, riconversione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione, la specializzazione garantendo, in particolare, le pari opportunità.
3. L'Amministrazione si impegna a definire le risorse attraverso un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti da destinare alla formazione, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio, anche mediante l'ottimizzazione delle risorse dell'Unione Europea ed il vincolo di reinvestimento di una quota delle risorse rese disponibili dai processi di riorganizzazione e di modernizzazione.
4. In conformità a quanto previsto dal Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico del 12 marzo 97 e dalla Legge Regionale n.19, l'Amministrazione prevede ogni anno almeno una somma equivalente all'1% della spesa complessiva del personale e il 20 per cento del contributo regionale di cui sopra nel rispetto delle effettive capacità di bilancio.
5. Nel mese di novembre di ogni anno, nell'ambito della discussione sul piano occupazionale, individua i corsi di formazione e di aggiornamento del personale relativi all'anno successivo, tenendo conto delle modifiche organizzative introdotte.
6. Nel piano relativo ai corsi per il personale è assicurata pari opportunità a tutti i lavoratori anche con criteri di rotazione compatibilmente con l'esigenza di privilegiare i settori dove più incisivi sono i processi innovativi di carattere tecnico e normativo e che, quindi, maggiormente necessitano della partecipazione a processi di formazione e di assistenza consulenziale.
7. Le parti concordano sulla necessità di favorire l'avvio di processi formativi di interesse generale nella forme previste dal CCNL.
8. Per il perseguimento e l'applicazione della classificazione professionale del personale, le parti convengono sulla esigenza di avviare attraverso un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti, appositi corsi di formazione e di aggiornamento professionale finalizzati alla progressione dello sviluppo orizzontale e verticale della carriera nel rispetto delle effettive capacità di bilancio.

9. Il personale durante la formazione professionale è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono interamente a carico dell'Ente.
10. Qualora la partecipazione al corso di formazione, o di aggiornamento professionale, comporti lo spostamento dalla sede o l'effettuazione di prestazioni lavorative oltre l'ordinario orario di servizio, compete ai dipendenti il rimborso del pasto ove dovuto, oltre che se spettante, il riconoscimento del lavoro straordinario o del riposo compensativo equipollente.
11. Gli attestati conseguiti nel corso di formazione dal singolo dipendente vengono acquisiti dal servizio del personale che provvede ad aggiornare il curriculum professionale.

ART.16 – LAVORO STRAORDINARIO

1. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro ordinario settimanali.
2. Il fondo del lavoro straordinario, costituito ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1.4.99, può essere incrementato con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse non concorrono ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo ed in quanto tali non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
3. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile P.O. cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione. In situazioni del tutto eccezionali, verificata in concreto la sussistenza di ragioni di pubblico interesse, l'amministrazione può emanare un provvedimento postumo allo svolgimento della prestazione di lavoro straordinario resa, tendente a "sanare" l'assenza dell'autorizzazione preventiva.
4. La prestazione di lavoro straordinario comporta la maggiorazione della misura oraria di lavoro ordinario nella misure previste dal CCNL 14.9.2000, per il lavoro straordinario diurno, per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22.00 alle ore 6.00 del giorno successivo) e per il lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, in caso di riposo compensativo dato in sostituzione di ore di lavoro straordinario non bisogna corrispondere, per ogni ora di straordinario effettuata, la maggiorazione del 15%, né, per ogni ora di lavoro straordinario diurno vanno concessi 69 minuti di riposo compensativo. La "compensazione" opera senza tener conto del fatto che le ore straordinarie sono remunerate con la maggiorazione.
6. Le eventuali economie che dovessero generarsi, nel fondo di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.99, a seguito di fruizione di riposo compensativo dato in sostituzione di lavoro straordinario non costituiscono residuo e pertanto rientrano nella piena disponibilità del bilancio dell'ente.
7. In virtù dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000, le prestazioni di lavoro straordinario sono retribuite nella misura oraria prevista dallo stesso articolo oppure con un corrispondente numero di ore di riposo compensativo. Non è pertanto possibile incrementare o arrotondare ad un numero maggiore di ore di riposo compensativo quelle di lavoro straordinario effettivamente prestato.
8. La prestazione di lavoro straordinario coincidente con la giornata di riposo settimanale comporta, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria con diritto a equivalente riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
9. Se il lavoratore ha deciso di fruire delle ore di lavoro straordinario (autorizzate ed effettuate) come riposi compensativi, l'amministrazione non può trasformarle, unilateralmente, in retribuzione.

10. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate – ed in relazione alla sola attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali, il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1.4.1999 può essere elevato, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14, per un numero di dipendenti non superiore al 2%. E' altresì possibile superare sia i limiti individuali di straordinario indicati nell'art.38 del CCNL del 14.9.2000 (180 ore individuali) sia quelli indicati dalla legge (250 ore annue). Non è comunque possibile, per l'Ente, richiedere e autorizzare un numero di ore straordinarie superiori a quelle consentite dalle risorse disponibili di cui all'art.14 CCNL 1.4.1999. Gli eventuali accordi con il lavoratore per l'automatica sostituzione del compenso per ore straordinarie con equivalenti riposi compensativi sono da considerarsi invalide ai sensi dell'art. 2113 del c.c.
11. Ai sensi dell'art. 40 del CCNL 22.1.2004, le risorse finanziarie formalmente assegnate, con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità, anche a favore del personale incaricato della responsabilità di una posizione organizzativa.
12. Rientrano nella nozione di lavoro straordinario anche le attività di formazione svolte nell'interesse dell'ente. Nel caso di cui trattasi la partecipazione al corso deve essere comunque autorizzata dal Responsabile P.O. e corrispondere ad un preciso interesse dell'ente; conseguentemente, le ore di formazione, anche se svolte al di fuori dell'orario di servizio sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti. Sono pertanto da escludere dalla presente disciplina tutte le altre attività formative e di studio a cui il dipendente partecipa su base volontaria.
13. L'Amministrazione si impegna a fornire alle RR.SS.UU. ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL alla fine di ogni anno, entro e non oltre il giorno 15 del mese di marzo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settori, indicando il numero delle ore autorizzate, di quelle liquidate e di quelle recuperate o da recuperare.
14. In attuazione di quanto previsto dall'art. 14, comma 3, del CCNL 1.4.1999, le Parti si impegnano ad effettuare costantemente le verifiche periodiche per le finalità previste dalla medesima norma contrattuale. In sede di verifica sono sottoposte a valutazione e monitoraggio tutte le prestazioni di lavoro straordinario, comprese quelle elettorali.
15. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art. 5 del D.Lgs. 66/2003

ART.17 – CRITERI PER L'UTILIZZO DEL LAVORO STRAORDINARIO

1. All'inizio di ogni anno nel fondo vanno accantonate risorse finalizzate a remunerare le ore di lavoro straordinario prestate in occasione di festività infrasettimanali ed in reperibilità.
2. La quota rimanente del fondo verrà ripartita fra i servizi in relazione al numero e alla categoria dei dipendenti assegnati previsti nella Dotazione Organica.
3. In sede di verifica sull'utilizzo delle risorse, saranno effettuati gli opportuni correttivi per spostare quote di lavoro straordinario fra i servizi di cui al comma 2, tenuto conto delle esigenze rappresentate dai Responsabili P.O.

ART.18 – BANCA DELLE ORE

1. Al fine di compensare il lavoro straordinario tramite: a) retribuzione; b) o come riposi compensativi può essere istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. L'effettivo avvio della banca delle ore è a cura della delegazione trattante che con proprio accordo la istituisce. Qualora la banca delle ore venga istituita, la stessa è disciplinata nel modo come appresso descritto.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito annualmente in relazione

alla capienza del fondo di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.99, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che, con provvedimento del Responsabile P.O., proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.

3. Le risorse di cui trattasi sono distinte da quelle che ordinariamente saranno assegnate al lavoro straordinario nell'anno successivo a quello di maturazione e si può ritenere che costituiranno, anche per gli anni futuri, un "fondo di riserva o di rotazione" da utilizzare per l'eventuale pagamento delle ore accantonate. Nel mese successivo alla prestazione, l'ente deve corrispondere in ogni caso la percentuale di maggiorazione prelevando le relative somme dalle disponibilità ordinarie del fondo ex art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile P.O., le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo.
5. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia di bilancio" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.
6. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.
7. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.
8. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
9. Possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
10. Tali incontri dovranno essere convocati entro 15 giorni dalla richiesta.

ART.19 – QUANTIFICAZIONE DEL FONDO ANNUALE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

1. Le risorse di cui all'art. 15 del CCNL del 1/4/1999, così come ridiscipline dall'art 31 del CCNL 2002-2005 per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, di seguito definite risorse decentrate, costituiscono lo strumento principale del sistema di incentivazione per i lavoratori, nonché formale riconoscimento, dal punto di vista giuridico professionale, della prestazione resa. Per tali motivi le parti si impegnano alla corretta ed equa gestione ed erogazione del salario accessorio.
2. Il fondo è costituito da risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, e risorse variabili da definire in sede di contrattazione annuale.
3. Le risorse fisse sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni:
 - a. art.15 c.1 lett. a - art.31 c.2 lett. b CCNL 95 - oneri, rischi, disagi, reperibilità anno 98;
 - b. art.15 c.1 lett. a - art.31 c.2 lett. c CCNL 95 - responsabilità;
 - c. art.15 c.1 lett. a - art.31 c.2 lett. d CCNL 95 - prestazione individuale;
 - d. art.15 c.1 lett. a - art.31 c.2 lett. e CCNL 95 - produttività collettiva;
 - e. art.15 c.1 lett. a - art.31 c.2 lett. a CCNL 95 - quota parte straord.ex q.7 e 8 posiz.org.;

- f. art.15 c.1 lett. b - art.32 CCNL 95 - risorse aggiuntive destinate nel 98 al trattamento accessorio;
 - g. art.15 c.1 lett. c - art.32 CCNL 95 - risparmi di gestione;
 - h. art.15 c.1 lett. f - tratt. differenziati ex art.2 D. Lgs. 29/93;
 - i. art.15 c.1 lett. g - risorse LED anno 98;
 - j. art.15 c.1 lett. h - art.37c.4 CCNL 95 indennità di direzione;
 - k. art.15 c.1 lett. i - riduzioni di organico q. dirig;
 - l. art.15 c.1 lett. j - 0,52% monte salari 97' (3.361.059.312) inflazione;
 - m. art.15 c.1 lett. l - trasfer. pers. per decentramento funzioni;
 - n. art.14 c.4 CCNL 98/01 - importo residuo lavoro straordinario;
 - o. art.15 c.5 - effetti incremento dotazione organica;
 - p. art. 4 c.1 CCNL 2000/2001 - integrazione fondo 1,1% monte salari 99;
 - q. art. 4 c.2 CCNL 2000/2001 - RIA personale cessato;
 - r. art.32 c. 1) - CCNL 2002/2003 - integrazione 0,62% monte salari 2001;
 - s. art.32 c. 2) e 3) - CCNL 2002/2003 - integrazione 0,50% monte salari 2001.
4. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.
5. Risorse Variabili: le risorse di cui sopra sono integrate annualmente con importi variabili, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte:
- a. art.15 c.1 lett. d - L.449/97 art. 43 - sponsor;
 - b. art.15 c.1 lett. k - leggi varie (merloni, notifiche, ISTAT, ICI, ecc);
 - c. art.15 c.1 lett. n - per le camere di commercio;
 - d. art.15 c.1 lett. e - risparmi derivanti da trasformazioni in part-time;
 - e. art.15 c.1 lett. m - art.14 c 4 CCNL 98/01 - riduz.contratt.straord.3%;
 - f. art.15 c.2 - integrazione max 1,2% m.s. 97;
 - g. art.15 c.5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del CCNL dell'1.4.1999;
 - h. art. 4, commi 3 e 4, del CCNL del 5.10.2001, risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge;
 - i. art. 54 del CCNL del 14.9.2000 quota parte del rimborso spese di notifica;
 - j. L.R.19 quota 80% del contributo regionale.

ART.20 – FORME DI INCENTIVAZIONE

1. In conformità alle disposizioni vigenti il Comune di Guspini individua le seguenti forme di incentivazione del personale:

- Alba
- a. i compensi diretti ad incentivare il merito e ad assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio. L'attuale Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance prevede:
 - la definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - il monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - la misurazione e valutazione della performance, organizzativa, individuale e comportamentale;
 - l'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;
 - b. le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo le disposizioni vigenti;
 - c. le specifiche forme incentivanti e/o i compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 1.04.1999;
 - d. gli incentivi legati alle eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, commi 4 e 5, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni in Legge 15 luglio 2011, n.111 ovvero derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione e contenimento della spesa.

ART.21 – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

1. Il fondo delle risorse decentrate annualmente calcolate (nelle forme e con i limiti di cui ai CCNL del comparto Regioni ed Autonomie Locali e dalla normativa vigente) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti contrattuali previsti dai CCNL, avendo cura di rispettare i criteri generali come appresso indicati:
- a. al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, organizzativa e comportamentale, deve essere destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato;
 - b. deve essere garantita la corrispondenza tra risorse erogate e capacità del personale destinatario di soddisfare i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie dell'amministrazione;
 - c. le risorse devono essere attribuite a seguito di un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d. devono essere connesse con le tendenze della produttività dell'amministrazione;
 - e. deve essere garantita la valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti;
 - f. la ripartizione deve essere informata ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - g. le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - devono essere distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

- h. la premialità deve sempre 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;
- i. la ripartizione delle risorse finanziarie accessorie deve rispettare il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii);
- j. 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;
- k. la performance organizzativa è premiata in relazione alla capacità di soddisfare i bisogni della collettività; l'attuazione dei piani e programmi della politica; la soddisfazione dei cittadini sulla qualità dei servizi erogati; l'efficienza nell'impiego delle risorse;
- l. gli obiettivi comportamentali vanno attribuiti contestualmente agli obiettivi di performance individuale;
- m. i sistemi di misurazione e valutazione della performance riguardanti rispettivamente i premi per la produttività/merito e la progressione economica orizzontale, devono essere metodologicamente distinti.

ART.22 – ONERI PROCEDURALI PER L'INTEGRAZIONE DEL FONDO EX ART. 15 COMMA 2 DEL CCNL 1.4.99

1. L'integrazione del Fondo per le politiche del personale e della produttività di cui all'art. 1, comma 2, del CCNL 1.4.99 prevede il rispetto dei seguenti oneri procedurali:
 - a. accertamento preventivo da parte del nucleo di valutazione o di struttura analoga delle effettive disponibilità di bilancio dell'ente, derivanti sia da processi di razionalizzazione o riorganizzazione, sia perché espressamente previste in bilancio con destinazione a specifici obiettivi di produttività e di qualità;
 - b. le integrazioni del fondo con le risorse di cui trattasi, devono essere sempre autorizzate con le stesse forme previste per la approvazione dei bilanci e con distinta indicazione dei mezzi di copertura (art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001);
 - c. le possibilità di incremento delle risorse decentrate, ai sensi dell'art.15, comma 2, del CCNL 1.4.1999, non possono comunque prescindere dall'osservanza del quadro normativo di riferimento e cioè dalla necessaria verifica preventiva della possibile incidenza dei nuovi costi sul rispetto dei vincoli imposti dal legislatore in materia di rispetto del pareggio di bilancio e di contenimento della spesa per il personale;
 - d. la decisione di avvalersi della disciplina dell'art.15, comma 2, del CCNL 1.4.1999, deve fondarsi sulla necessaria e preventiva valutazione da parte dell'ente in ordine alla propria situazione economico – finanziaria ed alla propria capacità di bilancio (anche alla luce dei vincoli previsti dalle leggi finanziarie in materia di rispetto del pareggio di bilancio e di obblighi di contenimento della spesa), quali risultano nel momento in cui interviene la decisione stessa, e pertanto gli adempimenti di cui

trattasi non possono intervenire in un momento successivo, ora per allora, per giustificare la decisione già assunta.

2. Le risorse di cui al comma 1, derivanti da processi di razionalizzazione o riorganizzazione, sono destinate al personale coinvolto nel processo di riorganizzazione o razionalizzazione ovvero al personale impiegato per la realizzazione di obiettivi specifici disposti dall'ente.
3. La proposta di quantificazione dell'integrazione delle risorse di cui al presente articolo è determinata, a cura dei Responsabili di Settore titolari di Posizione Organizzativa interessati, nel modo come appresso indicato:
 - Ipotesi a) integrazione da processi di razionalizzazione o riorganizzazione:
 - il Responsabile di Settore predisporre un piano di intervento di razionalizzazione o riorganizzazione dei fattori produttivi finalizzato alla generazione di efficienze;
 - una quota, generata dal piano di cui alla lett. a), fino al valore massimo dell'1,2% del monte salari del 1997 del personale, verrà resa disponibile solo a seguito del preventivo accertamento da parte del nucleo di valutazione, o struttura analoga, delle effettive disponibilità di bilancio generatesi a seguito di attuazione del piano di cui trattasi;
 - le predette risorse sono successivamente spendibili per gli incentivi a favore del personale coinvolto nei risultati, sulla base delle risultanze del sistema di valutazione adottato e dell'apprezzamento della partecipazione dei singoli lavoratori.
4. Non rilevano ai fini dell'applicazione del presente articolo le eventuali efficienze generate in applicazioni di disposizioni normative, ovvero generate da dinamiche produttive non riconducibili eziologicamente al piano di intervento di razionalizzazione o riorganizzazione dei fattori produttivi.
5. Ipotesi b) integrazione disposta per il conseguimento di specifici obiettivi: il Responsabile di Settore predisporre, anche su indicazione dell'Organo esecutivo dell'ente un piano di obiettivi specifici, da conseguire nel corso dell'anno di riferimento, corredato da una proposta di integrazione del fondo di produttività entro il limite massimo dell'1,2% del monte salari del 1997. La somma di cui trattasi verrà resa disponibile solo a seguito del preventivo accertamento da parte del nucleo di valutazione, o struttura analoga, delle effettive disponibilità di bilancio e dal grado di conseguimento degli obiettivi previsti nel piano degli obiettivi specifici. Le risorse di cui al punto precedente sono successivamente spendibili per gli incentivi a favore del personale coinvolto nei risultati, sulla base delle risultanze del sistema di valutazione adottato e dell'apprezzamento della partecipazione dei singoli lavoratori.
6. Le risorse di cui trattasi, potranno essere inseriti nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato, ai sensi dell'art. 40, comma 3-quinquies, del D.Lgs. n.165/2001, il rispetto delle seguenti precondizioni:
 - a. rispetto dell'art. 1, commi 557 e 557-ter, della Legge 296/2006, rispetto del pareggio di bilancio e riduzione tendenziale della spesa del personale.
7. Lo sfioramento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o la violazione delle regole del rispetto del pareggio di bilancio, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate.
8. Il rispetto degli oneri procedurali di cui al presente articolo, ai fini dell'integrazione e utilizzo delle risorse di cui trattasi, costituisce norma indefettibile.
9. Le eventuali economie che dovessero determinarsi a seguito di applicazione del presente articolo non costituiscono residui e pertanto rientrano nella piena disponibilità del bilancio dell'ente.
10. La disciplina prevista dal presente articolo, non trova applicazione se l'ente è e/o incorra in situazione di dissesto o di deficit strutturale, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

ART.23 – ONERI PROCEDURALI PER L'INTEGRAZIONE DEL FONDO EX ART. 15 COMMA 5 DEL CCNL 1.4.99

1. Al fine di garantire la corretta applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999, le Parti stabiliscono il seguente percorso "virtuoso":
 - a. ai sensi dell'art. 48, comma 4, del D.Lgs. 165/2001, deve essere prevista, nel bilancio dell'ente delle risorse di cui trattasi, la somma da destinarsi a copertura dell'integrazione del fondo;
 - b. elaborazione di un progetto, redatto a cura dei Responsabili di Settore incaricati di Posizione Organizzativa anche su indirizzi da parte dell'Organo esecutivo del Comune, di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi che consenta di individuare gli obiettivi che l'Amministrazione intende perseguire nell'anno interessato. Nello specifico i Responsabili di Settore provvederanno ad individuare i servizi (e prima ancora, i bisogni degli utenti a cui i servizi intendono dare risposta) su cui si vuole intervenire per realizzare miglioramenti qualitativi;
 - c. il progetto, deve contenere indicazioni chiare e misurabili che consentano la quantificazione e la verifica dei risultati nonché la giustificazione dell'esistenza di un interesse pubblico sulla utilizzazione di risorse pubbliche;
 - d. il progetto è approvato dall'Organo Esecutivo dell'Ente;
 - e. l'inserimento dell'importo del finanziamento è disposto dall'Organo esecutivo del Comune all'atto del procedimento di costituzione del Fondo;
 - f. verifica e accertamento, a conclusione dell'esercizio finanziario e attraverso i competenti servizi di controllo interno (Nucleo di Valutazione o struttura analoga), dell'effettivo conseguimento degli obiettivi di miglioramento prefissati;
 - g. erogazione dei previsti incentivi economici al personale, sulla base dei criteri definiti nel sistema di Valutazione Permanente dell'Ente, ex art. 6 del CCNL 1.3.99, a cura dei Responsabili di Settore interessati dal progetto. La proposta di quantificazione dell'integrazione delle risorse, compresa la determinazione dell'incremento percentuale massimo medio pro capite delle risorse di cui trattasi, è determinata, a cura dei Responsabili di Settore interessati.
2. La validazione degli indicatori per la misurazione e valutazione del risultato raggiunto, la cui individuazione e definizione è dei Responsabili di Settore, titolari di Posizione Organizzativa, è di competenza dell'Organo di Valutazione. L'individuazione di indicatori di risultato, validati ex ante dall'Organo di Valutazione, costituisce condizione indefettibile per la valutazione e conseguentemente attribuzione del trattamento accessorio.
3. Le risorse di cui trattasi, potranno essere inserite nel Fondo delle risorse decentrate, una volta verificato ai sensi dell'art.40, comma 3-quinquies, del D.Lgs. n.165/2001, il rispetto delle seguenti precondizioni:
 - a. rispetto dell'art. 1, commi 557 e 557-ter, della Legge 296/2006, rispetto del pareggio di bilancio e riduzione tendenziale della spesa del personale.
4. Lo sfioramento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o la violazione delle regole del rispetto del pareggio di bilancio, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione e di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate.
5. Il rispetto dell'insieme degli oneri procedurali, nonché di quelli di cui al precedente comma, costituiscono norma indefettibile tale per cui la violazione e/o il non rispetto degli stessi anche in modo parziale costituisce condizione sufficiente per inibire l'integrazione nonché l'erogazione delle risorse accessorie di cui trattasi.

6. Il trattamento accessorio è assegnato al personale al completamento dell'iter di valutazione che prevede le seguenti fasi:
- attribuzione, a cura dei Responsabili di Settore, dei compiti e/o obiettivi a ciascun dipendente coinvolto nell'intervento di cui trattasi;
 - a seguito di certificazione del risultato raggiunto a cura dell'Organo di Valutazione, i Responsabili di Settore provvederanno ad effettuare la valutazione del risultato raggiunto da ciascun dipendente coinvolto e a depositarne copia presso la presidenza dell'Organo di Valutazione al quale è attribuito l'onere di verificare il grado di allineamento tra i risultati certificati dallo stesso e la valutazione del personale coinvolto nell'intervento di cui al presente articolo. Il Presidente dell'Organo di valutazione verificato il grado di allineamento di cui al punto precedente autorizza il Responsabile di Settore a consegnare ai propri collaboratori le valutazioni e ad adempiere agli atti successivi.
7. Le eventuali economie che dovessero determinarsi a seguito di applicazione del presente articolo non costituiscono residui e pertanto rientrano nella piena disponibilità del Bilancio dell'ente.

ART.24 – COMPENSI FINALIZZATI ALL'INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATO PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

- La corresponsione di risorse che specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti destinano al personale dipendente al fine di incentivarne la prestazione, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3, del D.Lgs. 165/01), è quindi necessario che dette risorse siano previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 1.4.1999.
- In applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede che:
 - le risorse destinate all'attuazione dell'art. 113, comma 2, del nuovo codice dei contratti pubblici di cui al Decreto legislativo 18 aprile 2016, n.50, siano ripartite tra il personale mediante apposita disciplina definita con apposito regolamento che, a seguito di adozione da parte dell'ente e previo esperimento delle relazioni sindacali previste nel caso "de qua", diviene parte integrante e costitutiva del presente accordo;
 - le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI) siano ripartite tra il personale mediante apposita disciplina definita con apposito regolamento che, a seguito di adozione da parte dell'Ente e previo esperimento delle relazioni sindacali previste nel caso "de qua", diviene parte integrante e costitutiva del presente accordo;
 - le risorse destinate all'attuazione dell'art. 54 del CCNL del 14.09.2000 nella quota parte pari al 10% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria, siano ripartite, a titolo di incentivo, a favore dei messi notificatori, in funzione delle notificazioni effettuate;
 - le risorse destinate a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, tra cui le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43, comma 4, della legge 27 dicembre 1997 n. 449 e ss.mm.ii., ovvero le prestazioni, non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate e garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente, e l'ammontare del contributo richiesto, siano ripartite tra il personale mediante apposita disciplina definita con apposito regolamento che, a seguito di adozione da parte dell'Ente e previo esperimento delle relazioni sindacali previste nel caso "de qua", diviene parte integrante e costitutiva del presente accordo;
 - le risorse destinate ai sensi della Legge 662/1996 e della legge del D.L. 269/2003 (convertito nella Legge 24 novembre 2003, n. 326) che prevede che l'amministrazione possa utilizzare una quota parte, fino al 10%, dei diritti ed oneri connessi alle istruttorie delle domande di sanatoria

edilizia per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario, siano ripartite tra il personale interessato mediante apposita disciplina definita con apposito regolamento che, a seguito di adozione da parte dell'Ente e previo esperimento delle relazioni sindacali previste nel caso "de qua", diviene parte integrante e costitutiva del presente accordo.

ART.25 – DISCIPLINA INTEGRAZIONE E UTILIZZO RISORSE LEGGE REGIONALE N.19/1997

1. Il **Responsabile del Personale** provvede all'eventuale proposta di integrazione delle risorse destinate dalla Legge Regionale 23 maggio 1997, n.19 - "Contributo per l'incentivazione della produttività, la qualificazione e la formazione del personale degli enti locali della Sardegna" come modificata dall'art. 10 della Legge Regionale n°2 del 29 Maggio 2007.
2. Le risorse di cui trattasi, potranno essere inserite nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato ai sensi dell'art. 40, comma 3 quinquies, del D.Lgs. n.165/2001, il rispetto delle seguenti precondizioni:
 - a. rispetto dell'art. 1, commi 557 e 557-ter, della Legge 296/2006, rispetto del pareggio di bilancio e riduzione tendenziale della spesa del personale.
3. Lo sfioramento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o la violazione delle regole del rispetto del pareggio di bilancio, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate.
4. Le risorse di cui al presente articolo non possono causare aggravio di spesa per l'amministrazione. Ne consegue che la relativa entrata è da considerarsi comprensiva degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

ART.26 – DISCIPLINA DEL PREMIO DI EFFICIENZA

1. In attuazione dell'art. 27 del D.Lgs. n.150/2009, il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura massima di due terzi, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata destinata a premiare e valorizzare le performances del personale.
2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo i Responsabili di Settore, incaricati di Posizione Organizzativa, interessati/o, propongono all'Organo esecutivo dell'Ente, nell'ambito del piano annuale delle performance, uno specifico progetto, utilizzando l'allegato modello che prevede la descrizione dettagliata dei seguenti fattori:
 - a. l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio;
 - b. la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;
 - c. il confronto, se coinvolti servizi all'utenza, sullo standard dei servizi in seguito agli eventuali processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione.
 - d. la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3);
 - e. i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale.

3. La quota del compenso individuale di ciascun dipendente è determinata, dal Responsabile di Settore, in relazione alla rilevanza e alla complessità del contributo dato calcolato secondo quanto previsto nell'allegato modello.
4. La quota residua del risparmio (1/3) è assegnata ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito ed il miglioramento dei servizi tramite l'integrazione delle risorse destinate la produttività.
5. Il conseguimento del risparmio è documentato, a consuntivo, nella relazione finale sulle performance a cura del Responsabile di Settore e validato, costituendone atto indefettibile per l'utilizzo delle risorse de qua, dall'Organo di controllo interno (Revisore dei Conti).
6. Il premio di efficienza non assorbe i premi individuali di produttività.
7. Le risorse di cui al presente articolo non possono causare aggravio di spesa per l'amministrazione. Ne consegue che la relativa entrata è da considerarsi comprensiva degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.
8. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applica ai Responsabili di Settore titolari di Posizione Organizzativa, incaricati di posizione organizzativa, per il carattere assorbente ed onnicomprensivo del loro trattamento economico. Tuttavia i risultati conseguiti costituiscono elemento di valutazione e perciò stesso concorrono alla determinazione dell'esito della Performance Individuale dei Responsabili di cui trattasi.

ART.27 – PREMI DERIVANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA

1. Al fine di incrementare le risorse dedicate alla contrattazione integrativa con modalità di finanziamento virtuose, tramite processi di riorganizzazione, ristrutturazione e riqualificazione della spesa, con l'obiettivo da un lato di rafforzare la correlazione tra qualità dei servizi e produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa, dall'altro di limitare gli effetti del contenimento delle risorse destinate all'impiego pubblico, l'Ente ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, può adottare ordinariamente entro il 31 marzo di ogni anno un piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche.
2. I piani hanno durata triennale, ma vengono verificati ed aggiornati annualmente, potendo perciò stesso dar luogo alla ripartizione delle relative risorse con pari cadenza annuale. Il ciclo per la predisposizione e fruizione delle risorse di cui trattasi è articolato nelle seguenti fasi: a) programmazione, entro i termini di cui al comma 1, di azioni volte al conseguimento dei risparmi aggiuntivi; b) consuntivazione dei risparmi effettivamente realizzati e relativa certificazione; c) finalizzazione alla contrattazione integrativa - su base annuale - di specifiche quote di tali risparmi.
3. Ai sensi dell'art. 16, comma 6, del surrichiamato Decreto Legge, il Comune di Guspini trasmette alla parte sindacale, entro 30 giorni dalla sua adozione, il Piano di cui al comma 1.
4. I Piani di razionalizzazione devono indicare la spesa sostenuta per ciascuna delle voci di spesa di cui al precedente comma 1 e gli obiettivi da conseguire in termini di economie da realizzarsi in termini fisici (servizi resi alla collettività) finanziari (risparmio delle risorse). Pertanto il piano non potrà riferirsi a potenziali risparmi di spesa bensì deve essere tassativamente riferito a spese effettivamente sostenute e concretamente individuabili nelle poste di bilancio dell'Amministrazione precedenti il piano stesso. Alla determinazione delle economie di cui trattasi non concorrono le quote di risparmio derivanti dalla applicazione della normativa vigente in materia di contenimento della spesa pubblica prevista dallo stesso art. 12 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98 e dall'art. 6 del D.L. 78/2010 convertito nella Legge n°122 del 30 luglio 2010.

5. Per ciascuno degli obiettivi deve essere previsto uno o più indicatori che consentano di misurare oggettivamente il raggiungimento degli obiettivi. Le risorse di cui trattasi sono utilizzabili solo se dal Bilancio Consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di razionalizzazione.
6. Gli obiettivi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dall'organo di revisione interno.
7. Le economie derivanti dai Piani di cui trattasi sono destinate annualmente alla premialità differenziata di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e come previsto anche dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n.141/2011, nell'importo massimo del 50%, a tutto il personale secondo la disciplina prevista nel sistema di misurazione e valutazione delle performance vigente.
8. La ripartizione tra il personale è operata da ciascun Responsabile di Settore titolare di Posizione Organizzativa con le procedure previste dall'art. 21 del presente contratto.
9. Le risorse di cui al comma 4, sono rese disponibili - a titolo di risorsa variabile e non consolidabile - unicamente alla contrattazione integrativa dell'anno successivo a quello in cui i risparmi stessi sono stati effettivamente realizzati e, conseguentemente, utilizzati conformemente alle disposizioni di cui al presente articolo.
10. Il premio per la partecipazione ai Piani di razionalizzazione non assorbe i premi individuali di produttività.
11. Le risorse di cui al presente articolo non possono causare aggravio di spesa per l'amministrazione. Ne consegue che la relativa entrata è da considerarsi comprensiva degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.
12. Le disposizioni di cui al presente articolo, per il carattere assorbente ed onnicomprensivo del loro trattamento economico, non si applica ai Responsabili di Settore titolari di Posizione Organizzativa, incaricati di posizione organizzativa. Tuttavia i risultati conseguiti costituiscono elemento di valutazione e perciò stesso concorrono alla determinazione dell'esito della Performance Individuale dei Responsabili di cui trattasi.

ART.28 – COMPENSI DERIVANTI DA PROVENTI DA SPONSORIZZAZIONI ART.15, COMMA 1, LETT. D) DEL CCNL 1.4.1999

1. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5.10.2001 al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, il Comune di Guspini può, previa adozione di apposito regolamento:
 - a. stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
 - b. stipulare convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. stabilire dei contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. I risparmi di cui alla precedente lett.a) per un ammontare complessivo pari al 10%, comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, degli introiti derivanti dall'applicazione della predetta lettera sono come appresso ripartiti:

- nella misura del 10% sono destinate alla implementazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999;
 - nella misura del 90% sono destinate al finanziamento di altre iniziative istituzionali secondo le indicazioni del bilancio.
3. I risparmi di cui trattasi, accertati entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, confluiscono sul fondo dell'anno di riferimento, nella misura di cui al precedente comma 2, costituendo somme a finalità vincolata.
 4. Le somme incassate dall'ente a seguito della fornitura di consulenze e per l'erogazione di beni e servizi di cui alla lett. b) e c) del comma 1, certificate dal Servizio Finanziario dell'Ente, comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e dedotti tutti i costi ivi comprese le spese del personale, verranno utilizzate per le seguenti finalità:
 - a. nella misura del 80% ai fondi di incentivazione del personale relativi all'anno di incasso delle somme, da ripartire dipendenti che hanno collaborato a conseguire il risultato;
 - b. la restante quota del 20% costituisce economia di bilancio e sono destinate al finanziamento di altre iniziative istituzionali secondo le indicazioni del bilancio.
 5. I Responsabili di Settore titolari di Posizione Organizzativa, provvedono per quanto di competenza, ad attribuire il relativo compenso a ciascun dipendente che ha partecipato alle iniziative di cui al comma precedente.
 6. Le risorse di cui trattasi potranno essere inserite nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato ai sensi dell'art. 40, comma 3-quinquies, del D.Lgs. n.165/2001, il rispetto delle seguenti precondizioni:
 - a. rispetto dell'art. 1, commi 557 e 557-ter, della Legge 296/2006, rispetto del pareggio di bilancio e riduzione tendenziale della spesa del personale.
 7. Lo sfioramento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o la violazione delle regole del rispetto del pareggio di bilancio, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione delle risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate.
 8. Le disposizioni di cui al presente articolo, per il carattere assorbente ed onnicomprensivo del loro trattamento economico, non si applicano ai Responsabili di Settore titolari di Posizione Organizzativa. Tuttavia i risultati conseguiti costituiscono elemento di valutazione e perciò stesso concorrono alla determinazione dell'esito della Performance Individuale dei Responsabili di cui trattasi.

ART.29 – SISTEMI PREMIANTI

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.ii.
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/comportamentale).
3. Le Parti per garantire la corretta erogazione del trattamento accessorio collegato alle performance, concordano che:

- a. Gli incaricati di Posizione Organizzativa dovranno prioritariamente comunicare ad ogni dipendente del proprio servizio le prestazioni oggetto di valutazione mediante le schede di valutazione;
- b. il premio è ripartito fra i dipendenti in servizio in ragione del concorso del servizio di appartenenza e dell'apporto da ciascuno finalizzato al conseguimento dei risultati;
- c. il budget potenziale di produttività individuale/comportamentale ed organizzativa viene suddiviso ed attribuito preliminarmente ai servizi tenendo conto del numero di dipendenti assegnati e del peso di ciascun dipendente individuato con riferimento al livello di inquadramento secondo la seguente parametrizzazione:

Categoria	Parametro
D3	150
D	130
C	118
B3	112
B	106
A	100

- d. il sistema di calcolo prevede quindi che la produttività individuale/comportamentale ed organizzativa potenziali da assegnare ad un dato servizio vengano calcolate moltiplicando l'ammontare dell'intero fondo potenziale destinato a finanziare tutta la produttività individuale/comportamentale ed organizzativa per la frazione determinata dal rapporto tra il peso della posizione economica dei dipendenti assegnati a quel servizio e il peso del livello di inquadramento totale dei dipendenti di tutti i servizi.
4. I Responsabili di settore, sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio del Personale, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante a Servizi di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale del servizio.
 5. In sostanza ad ogni dipendente è associato un budget potenziale riferito alla sua categoria giuridica e già pesato all'origine dall'esito che ha avuto la valutazione del suo Responsabile sul raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il budget individuale così definito diviene cifra economica effettiva che verrà corrisposta al dipendente, a titolo di produttività individuale/comportamentale ed organizzativa, dopo ed in proporzione al riscontro valutativo riportato nella scheda personale di valutazione, operato dal Responsabile del Servizio a cui il dipendente è assegnato.
 6. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Responsabili di Settore, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Per la performance organizzativa tale attestazione è fornita dal Nucleo di Valutazione.
 7. A seguito di tale operazione viene stabilito il budget definitivo di servizio che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale.
 8. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.
 9. Le risorse assegnate sono liquidate in modo selettivo, secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente.
 10. Per ogni dipendente, in base alla valutazione assegnata, il budget viene così suddiviso:
 - ✓ 80% da ripartire in base alla valutazione della performance individuale/comportamentale;

- ✓ 20% da ripartire in base alla valutazione della performance organizzativa.
11. Il sistema di valutazione della performance individuale/comportamentale ed organizzativa, prevede quattro fasce di merito:
- la fascia A rappresenta la fascia di merito alta: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguale al 90% del punteggio a cui corrisponde il 100% del premio attribuibile individualmente. Il personale collocato in fascia A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza;
 - la fascia B è associata a valutazioni comprese $\geq 80\% \div < 90\%$ del punteggio a cui corrisponde il 90% del premio attribuibile;
 - la fascia C è associata a valutazioni comprese $\geq 60\% \div < 80\%$ del punteggio a cui corrisponde in premio l'esatta percentuale del premio attribuibile;
 - la fascia D corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al $< 60\%$ del punteggio attribuibile. Il risultato del 60% rappresenta la quota minima necessaria per garantire l'accesso al premio, pertanto, il collocamento in tale fascia esclude il dipendente dall'attribuzione dei premi collegati alla valutazione.
12. Le ulteriori modalità di corresponsione del premio sono le seguenti:
- in caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno pro quota riferiti all'effettiva categoria di appartenenza;
 - nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso;
 - nel caso di assenza per malattia, aspettativa, astensione facoltativa etc. fatta eccezione per le ferie, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato al netto dei periodi di assenza di cui sopra;
 - la previsione del premio massimo e della relativa liquidazione è riferita ai parametri di qualifica come sopra concordati e alla valutazione della prestazione individuale, o di gruppo, a condizione che i progetti abbiano raggiunto i risultati totali previsti.
13. Le valutazioni relative all'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 servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia.
14. Le schede di valutazione devono essere consegnate, a conclusione del periodico processo di valutazione. Entro dieci giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricevimento, il dipendente ha facoltà di presentare ricorso in forma scritta al Nucleo di Valutazione e di farsi assistere da un Legale di fiducia o dalle OO.SS. a cui conferisce mandato. Decorso tale termine in assenza di richieste di contraddittorio, il Responsabile procede alla liquidazione dei premi.
15. Tutti i lavoratori dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di sei mesi continuativi, hanno diritto di partecipare all'erogazione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati.
16. 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.
17. 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.

ART.30 – DETERMINAZIONE E ATTRIBUZIONE DI OBIETTIVI IN ASSENZA DI PEG O MANCATA APPROVAZIONE DEL BILANCIO

1. L'Amministrazione si impegna ad approvare, entro il mese di marzo di ogni anno, il piano degli obiettivi di performance individuale/comportamentale e di performance organizzativa.
2. Gli incaricati di Posizione Organizzativa dovranno consegnare formalmente e personalmente, a ciascun dipendente incardinato nel relativo servizio di competenza, gli obiettivi sia per quanto riguarda la performance individuale/comportamentale sia per quanto riguarda la performance organizzativa entro il 30 aprile.
3. Nel caso in cui entro marzo di ciascun anno di riferimento, l'Amministrazione non abbia provveduto alla approvazione del piano degli obiettivi di performance ed alla relativa attribuzione degli stessi, i responsabili di Posizione Organizzativa dovranno comunque provvedere all'attribuzione formale degli obiettivi di performance istituzionale e dei relativi comportamenti professionali su cui verterà la valutazione dei dipendenti, entro e non oltre la data del 30 aprile, previa trasmissione alla Giunta Comunale ed 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 di cui al comma 1.

ART.31 – BUONI PASTO

1. Si richiama la disciplina contenuta nel relativo regolamento da adottare.

ART.32 – INDENNITA' DI TURNO

1. I Responsabili di Settore, in relazione alle loro esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in predefinite articolazioni giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, così come previsto dall'art. 22 del CCNL 14.9.200, 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 alla articolazione formalmente adottata nell'ente.
3. Pertanto al personale impegnato in turnazione, spetta la maggiorazione oraria prevista per il lavoro turnato:
 - a. quando effettua, nell'arco temporale del mese, una effettiva alternanza equilibrata e avvicinata tra orario di servizio antimeridiano e pomeridiano, ed eventualmente notturno, conforme all'articolazione programmata, e in questo caso sono retribuiti tutti i giorni di effettivo servizio;
4. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore consecutive.
5. I turni notturni non possono essere superiori a 10 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 ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
6. 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 come segue:
 - a. turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione;

- b. turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione;
 - c. turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione.
7. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno. Il pagamento avviene, di norma, nel mese successivo a quello di effettuazione della prestazione, secondo le tariffe in vigore. L'indennità compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.
 8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
 9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella Legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

ART.33 – INDENNITA' 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 a rischi, l'indennità quantificata in €. 30,00 mensili (art. 37 del CCNL 14.09.2000 ed art. 41 del CCNL 22.01.2004).
2. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che svolge 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 ss.mm.ii.
3. Danno inoltre titolo alla corrispondente indennità le prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua:
 - a. esposizione a rischio specifico per utilizzo di agenti chimici (vernici, solventi, prodotti per attività di piccola manutenzione), per esposizione ad agenti fisici (rumore, vibrazioni) e per potenziali contatti con agenti biologici (es. pulizia canalizzazioni, scarichi, tombini, fognature);
 - b. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari;
 - c. esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni o microtraumi;
 - d. esposizione a rischio per prestazioni che comportano in modo diretto e continuo esercizio di automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - e. rischio biologico derivante da attività che comportano una costante e significativa esposizione di contrarre malattie infettive;
 - f. lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria effettuate in strade urbane ed extraurbane;
4. La rispondenza tra le categorie di personale aventi diritto alle indennità di cui al comma 2 ed una delle attività comportanti rischi da esse prestate, quali previste nei punti sopraesposti, è determinata con provvedimento del Responsabile di Settore a cui appartiene il dipendente.

5. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Settore, con i quali si attestano i giorni di effettiva esposizione.
6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella Legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

ART.34 – INDENNITA' DI DISAGIO

1. L'indennità di disagio è dovuta al personale collocato nelle categorie giuridiche B) e C) che nello svolgimento della propria attività operi prevalentemente in condizioni di disagio particolarmente rilevanti. Il provvedimento (determinazione) con il quale il Responsabile P.O. riconosce l'indennità di disagio è un atto di assunzione piena delle responsabilità dell'atto stesso, deve essere adeguatamente motivato e costituisce elemento essenziale per il riconoscimento delle seguenti indennità:
 - a. attività lavorativa espletata prevalentemente all'esterno e soggetta a disagio derivante da eventi atmosferici per i quali non percepisce l'indennità di rischio (non rientrano in questa fattispecie la Polizia Municipale per la quale il contratto ha già riconosciuto una specifica tutela);
 - b. attività in orari differenziati, programmati, non rientranti nell'orario ordinario, nel turno e/o nella reperibilità quali:
 1. attività lavorativa espletata domenica c/o il cimitero;
 2. attività lavorativa espletata dai vigili la domenica;
 3. attività espletata per lo stato civile (matrimoni);
 - c. attività prestata per interventi contingibili ed urgenti e interventi non programmabili in altra giornata, in assenza di un servizio di Reperibilità quali:
 1. interventi urgenti non prorogabili e/o non programmabili ad altra giornata.
2. I compensi per l'indennità di disagio sono erogati nella seguente misura:
 - € 300,00 annue per le indennità di cui alla lettera a);
 - € 30,00 per prestazione di servizio nei giorni di sabato e/o domenica relativamente alle indennità di cui alla lettera b), nel limite massimo complessivo mensile di € 30,00;
 - € 30,00 per chiamata relativamente alle indennità di cui alla lettera c), nel limite massimo complessivo mensile di € 30,00.
3. Le prestazioni di cui alla lettera a) devono essere prevalenti nell'ambito dell'orario di lavoro e in misura non inferiore alle 20 ore settimanali, sono espresse in valori annui ed erogate mensilmente sulla base dell'effettiva presenza in servizio.
4. L'indennità di cui alla lettera b) compete al personale preposto a servizi che hanno l'articolazione dell'orario di lavoro anche nelle giornate domenicali e festive, in forma continuativa e programmata e non deve essere remunerata con la reperibilità o il turno.
5. Per il Servizio Anagrafe, il personale interessato avrà diritto per la prestazione del Sabato all'indennità di cui al punto b), in misura giornaliera e comunque nel limite massimo complessivo mensile di € 30,00.

6. L'indennità di cui alla lettera c) è corrisposta in misura mensile al personale chiamato in servizio nel mese per:
- particolari esigenze, contingibili ed urgenti, non derogabili ad altra giornata lavorativa;
 - in occasione di particolari eventi per attività non derogabili ad altra giornata lavorativa (Consiglio Comunale e altri eventi).
7. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità).
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella Legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

ART.35 – INDENNITA' MANEGGIO VALORI

- È corrisposta al personale che in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
- Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali di cui all'art. 36 del CCNL 14.09.2000 si stabilisce la seguente graduatoria dell'indennità:
 - media mensile dei valori maneggiati superiore a €. 1.000,00: indennità di €. 1,55 giornaliera;
 - media mensile dei valori maneggiati compresi tra €. 500,00 ed €. 1.000,00: indennità di €. 1,03 giornaliera;
 - media mensile dei valori maneggiati inferiori a €. 500,00: indennità di €. 0,52 giornaliera.
- L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1. A tal fine non si computano 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.
- Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità vengono individuate per l'anno di competenza entro il 31 dicembre dell'anno precedente per il personale che si prevede di adibire in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
- L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del competente Responsabile di Settore, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività.
- L'indennità giornaliera maturata viene erogata mensilmente, secondo la fascia di appartenenza del dipendente addetto al maneggio valori e limitatamente e ai giorni di effettivo e diretto maneggio dei valori.
- Non possono essere ricondotte alle fattispecie legittimanti l'erogazione dell'indennità anche quelle relative ai pagamenti effettuati con il sistema POS o con carte di credito o bancomat oppure attraverso sportelli telematici; infatti, si tratta di casi nei quali manca ogni contatto diretto e manuale con i valori da parte del dipendente e vengono in considerazione modalità di erogazione e pagamento che

garantiscono l'assoluta tracciabilità di tutte le operazioni, affievolendo i rischi connessi all'esecuzione di riscossioni e pagamenti in valuta.

8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella Legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

ART.36 – INDENNITA' DI ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO - FESTIVO

1. Al personale che, per particolari esigenze di servizio (e quindi non come lavoro ordinario settimanale o come ordinaria prestazione in turno) presta la propria attività in giornata di riposo settimanale (di norma, di domenica), deve essere applicata la disciplina dell'art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000 (maggiorazione del 50% del compenso per le ore lavorate ed equivalente riposo compensativo); il riposo compensativo va fruito di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. Al personale che, per particolari esigenze di servizio (e quindi non come lavoro ordinario settimanale o come ordinaria prestazione in turno) presta la propria attività lavorativa in una giornata festiva infrasettimanale, deve essere applicata la disciplina dell'art. 24, comma 2, del CCNL 14.09.2000 (equivalente riposo compensativo oppure compenso per lavoro straordinario festivo).
3. Al personale che, per particolari esigenze di servizio (quindi non come ordinario lavoro settimanale o come ordinaria prestazione in turno) presta la propria attività lavorativa in giornata non lavorativa (normalmente il sabato, quando l'orario settimanale è articolato su cinque giorni) compete, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del CCNL 14.09.2000 l'equivalente riposo compensativo o la corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
4. Il dipendente che, anche in assenza di rotazione per turno, presti la propria attività ordinaria (che potrà essere superiore alle sei ore giornaliere, se la scelta di tale articolazione dell'orario è più confacente alle esigenze del servizio) in orario notturno, festivo e festivo/notturno ha diritto:
 - maggiorazione oraria nella misura del 20% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL 14.09.2000 nel caso di lavoro ordinario notturno (si intende il servizio prestato fra le ore 22 e le ore 6) e festivo;
 - maggiorazione oraria nella misura del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL 14.09.2000, nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella Legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

ART.37 – INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1.04.1999 come modificato dall'art. 7, comma 1, del CCNL 9.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili P.O. in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro,

l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

2. Il provvedimento (determinazione) con il quale il Responsabile P.O. conferisce l'incarico di particolare e specifica responsabilità è un atto di assunzione piena delle Responsabilità dell'atto stesso, deve essere adeguatamente motivato e costituisce elemento essenziale per il riconoscimento dell'indennità stessa.
3. Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizioni organizzativa).
4. Le fattispecie che danno luogo a particolari e/o specifiche responsabilità sono le seguenti:

Particolari e/o specifiche responsabilità affidate al personale con determinazione dal responsabile P.O., per l'assunzione di responsabilità stesse in modo prevalente sotto il profilo temporale	Compensi annui/importo massimo per un dipendente a tempo pieno. Se il personale è in part time è corrisposta in proporzione alle ore lavorative contrattuali
1. coordinamento di una "struttura organizzativa" – SERVIZIO - formalizzato con delibera G.C. con coordinamento di gruppo di lavoro formato da almeno due persone escluso il coordinatore; punti assegnati 7	A partire da 12 punti: € 1.500,00
2. coordinamento di una "struttura organizzativa" con unità operativa UFFICIO appartenente al servizio; punti assegnati 4	da 10 a 11 punti: € 1.300,00
3. coordinamento di attività manutentiva di gruppi di lavoro composti da almeno due persone, escluso il coordinatore, anche non dipendenti dall'ente (es. personale in utilizzo, servizio civico ecc.); punti assegnati 5	da 7 a 9 punti: € 1.000,00 da 6 a 7 punti: € 800,00
4. incarico di sostituzione di "incaricato di specifiche responsabilità" (certificato con atto dirigenziale) in caso di: <ul style="list-style-type: none"> a. assenza prolungata (certificata dall'ufficio personale) di almeno 30 giorni anche non consecutivi; b. incompatibilità per la legge sull'anticorruzione nella responsabilità di procedimento ripetuta nell'anno solare almeno in 3 eventi diversi e singolarmente assegnati con atto dirigenziale (indicante il procedimento e l'incompatibilità); punti assegnati 5	punti 5: € 500,00 punti 4: € 400,00 punti 3: € 300,00
5. incarico con decreto Sindacale di funzioni obbligatorie previste dalla norma (es. Amministratore di sistema informatico; responsabile e/o sostituto della conservazione	

Alba

Stefano Membrane del - Alba

Spec

Alba

Alba

dei dati; responsabile e/o sostituto della gestione dei flussi documentali etc.;

punti assegnati 5

6. operatore adibito, in maniera non prevalente, ad attività che richiedono competenze specialistiche derivanti dal possesso di specifiche patenti o patentini superiori a quelli per i quali si è stati assunti e che siano idonei per:

- b1) guida di mezzi (con verifica annuale dello stato di efficienza e di conservazione degli stessi);

- b2) l'impiantistica elettrica, termoidraulica etc.

incarico con provvedimento della P.O. e attestazione a consuntivo a cura sempre della P.O. con indicazione della non prevalenza nello svolgimento delle attività di cui trattasi;

punti assegnati 3,5

Stefano Sam... General
[Signature]

5. Il compenso complessivo massimo percepibile (sommando le varie fattispecie) per indennità specifiche responsabilità non può superare l'importo di €. 1.500,00.
6. Il provvedimento che attribuisce la particolare e/o specifica responsabilità dovrà specificare le funzioni, i compiti particolari per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità. Detto provvedimento è contestualmente trasmesso all'ufficio del personale, lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. In assenza del preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolare responsabilità.
7. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo, comma 2 lettere f) ed i). Nel caso in cui ricorrano le responsabilità derivanti dalle lettere f) e i) al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
8. Il compenso sarà liquidato in un unico importo a consuntivo, previa attestazione del responsabile P.O. con indicazione specifica degli indicatori di cui trattasi.
9. Nel caso di assenza (per malattia, aspettativa, astensione facoltativa etc... anche cumulate), l'ammontare dell'indennità è proporzionata al servizio prestato al netto dei periodi di cui sopra.
10. L'indennità per specifiche responsabilità decorre e cessa dalla data indicata nel provvedimento di incarico. Ove non indicata la data di cessazione, questa si intende con l'attribuzione delle funzioni ad altro funzionario ovvero con la cessazione dall'incarico della P.O. che l'ha assegnata.
11. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato:
 - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
 - in conseguenza all'accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato;
12. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
13. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art.71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso art.71.

ART.38 – INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'

1. Gli incentivi previsti, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL 1.4.99, come aggiunto dall'art.36 del CCNL 21.1.2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
 - a. qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e anagrafe, di Ufficiale Elettorale;
 - b. di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - c. compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - d. funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - e. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo a tale compenso. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1.4.1999.
3. Il compenso, nella misura fino ad €. 300,00 annui lordi, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:

Descrizione delle particolari responsabilità, compiti e funzioni	Compensi annui/importo massimo per un dipendente a tempo pieno
Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed elettorale	€. 300,00
Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe	€. 200,00
Ufficiale Elettorale	€. 150,00
Responsabile di Tributi	€. 150,00
Addetto agli Uffici relazioni col pubblico	€. 150,00
Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€. 150,00

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per particolare responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
5. Sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione a possibili variazioni contrattuali.
6. Nel caso di assenza (per malattia, aspettativa, astensione facoltativa etc....anche cumulate), l'ammontare dell'indennità è proporzionata al servizio prestato al netto dei periodi di cui sopra.
7. Il compenso sarà liquidato in un unico importo a consuntivo, previa attestazione del responsabile P.O..
8. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato:
 - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
 - in conseguenza all'accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato;

S.P. San ...
 Indennità per ...
 Spence ...
 San B ...
 2017/19

9. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
10. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art.71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso art.71.

ART.39 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

1. Le Amministrazioni Pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art.52, comma 1-bis, del D.Lgs. n°165/2001, come introdotto dall'art.62 del D.Lgs. 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa aziendale.
3. Si richiama la disciplina contenuta nel relativo regolamento da adottare.

ART.40 – FORME DI INCENTIVAZIONE DI CUI ALL'ART.113 DEL D.LGS. N.50/2016

1. Dall'entrata in vigore della Legge n.114/2014, di conversione del D.L. n.90/2014, la disciplina degli incentivi al personale interno, incaricato di attività tecniche nell'ambito del procedimento di aggiudicazione ed esecuzione di un'opera pubblica, dovrà fare riferimento alla nuova disciplina legislativa, con conseguente necessaria adozione di un nuovo regolamento che stabilisca la percentuale massima destinata a tali compensi e un accordo integrativo decentrato, da recepire nel predetto regolamento, che stabilisca i criteri di ripartizione. Si rimanda pertanto al nuovo regolamento da adottare.
2. Le somme confluiscono nel fondo di cui all'art.15 del CCNL 1.4.99.

ART.41 – INCENTIVI PER L'ATTIVITA' DI RECUPERO DELL'EVASIONE FISCALE RELATIVA ALL'ICI

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 3, del CCNL 5.10.2001, dell'art 15, comma 1, lett. k) del CCNL 1.4.1999, nonché ai sensi dell'art. 3, comma 57, della Legge 23.12.1996 n.662 e dell'art. 59 del D.Lgs 15.12.1997, n.446, sono attribuiti compensi incentivanti, previa adozione di apposito regolamento, al personale addetto alla gestione dell'I.C.I. in corrispondenza della realizzazione dei particolari programmi o progetti obiettivi per la realizzazione di piani di recupero di evasione fiscale.
2. Le risorse di cui trattasi, potranno essere inserite nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato ai sensi dell'art. 40, comma 3-quinquies, del D.Lgs. n. 165/2001, il rispetto delle seguenti precondizioni:
 - a. rispetto dell'art.1, commi 557 e 557-ter, della Legge 296/2006, rispetto del pareggio di bilancio e riduzione tendenziale della spesa del personale;

3. Lo sfioramento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o la violazione delle regole del Patto, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione e di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate.
4. Il fondo di cui al comma precedente, nel rispetto dei limiti di cui al comma precedente, è alimentato annualmente con l'accantonamento di una quota delle riscossioni dell'imposta comunale sugli immobili a seguito di liquidazioni ed accertamenti con esclusione delle sanzioni e degli interessi, stabilita dall'Ente con proprio atto.
5. La liquidazione dei compensi incentivanti sarà disposta dal Responsabile del Servizio Finanziario entro il 30 gennaio di ogni anno.
6. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, rientrano nella definizione di "ufficio tributi", oltre al responsabile del tributo, le unità di personale addette al servizio tributario dell'ente ed anche quelle assegnate con provvedimenti formali dell'Amministrazione temporaneamente al servizio tributario in qualità di collaboratori, a vario titolo, nell'attività di accertamento dell'evasione dell'ICI. Rientrano inoltre i messi notificatori impegnati nell'attività di notifica degli avvisi di accertamento e il personale dell'Ufficio Ragioneria ove impegnato nella attività di rendicontazione e supporto.
7. Il compenso incentivante, comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, è costituito da una percentuale delle somme effettivamente riscosse nell'esercizio di riferimento, depurate delle sanzioni e dagli interessi, recuperate a seguito di emissione di avvisi di accertamento o liquidazione.
8. La percentuale del compenso incentivante di cui al comma precedente, nonché la ripartizione delle risorse de qua, tra il personale formalmente coinvolto, a vario titolo, nell'attività di accertamento dell'evasione dell'ICI, è determinata nel Regolamento all'uopo predisposto dall'Ente.
9. La ripartizione e la liquidazione dell'incentivo tra gli aventi diritto, nel rispetto dei criteri sopra descritti, è di competenza del Responsabile di Direzione del servizio competente.
10. Sono esclusi dalla disciplina di cui al presente articolo il recupero dell'evasione di altri tributi diversi da quello di cui trattasi.

ART.42 – COMPENSI CONDONI EDILIZI

1. Ai sensi del D.L. 30 settembre 2003, n. 269 il Comune di Guspini prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria siano incrementati e/o utilizzati i diritti e oneri a carico dei richiedenti, effettivamente introitati, fino ad un massimo del 10% per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario.
2. Sono da ritenersi esclusi dalle risorse di cui al comma 1 e pertanto non possono essere utilizzati per il finanziamento progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario:
 - i proventi derivanti da accertamenti di conformità;
 - i proventi derivanti dal conguaglio delle oblazioni legate ai condoni precedenti (legge 45/1987 e 724/1994).
3. Ogni singola pratica verrà assegnata dal Responsabile di Settore competente ai singoli dipendenti dotati delle specifiche competenze tecniche richieste per l'istruttoria della pratica. L'assegnazione delle pratiche dovrà essere eseguita in maniera tale da garantire la massima partecipazione di tutto il personale qualificato per l'espletamento dell'incarico.
4. Le modalità per l'esecuzione dell'attività istruttoria di cui al presente articolo è suddivisa nelle seguenti fasi:
 - Fase a): Preistruttoria;
 - Fase b): Istruttoria;
 - Fase c): Predisposizione atti finali.

5. La conclusione dell'iter di cui alle fasi precedenti viene stabilita dall'ente. In caso di ritardo rispetto al tempo programmato relativo ad almeno il 30% delle pratiche, l'ente si riserva la facoltà di rinegoziare l'ammontare dovuto per l'attività prestata con una decurtazione massima pari al 20% del compenso unitario previsto.
6. Il compenso da corrispondere per ciascuna pratica conclusa, nonché la divisione del compenso di cui trattasi in relazione alle fasi di cui al comma precedente, viene fissato dalle parti all'atto dell'avvio dell'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria.
7. La misura da corrispondere a ciascun dipendente può variare all'interno dell'importo complessivo previsto per ciascuna fase in modo proporzionale in relazione al contributo richiesto/erogato la cui determinazione specifica, nonché preventiva all'avvio dell'istruttoria, è a cura del competente Responsabile di Settore.
8. Le risorse di cui trattasi non transitano nel fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.99, bensì vengono inserite in apposito capitolo del titolo IV del Bilancio.
9. La liquidazione avverrà sulla scorta della relazione redatta dal Responsabile di Settore competente tenendo conto solo delle pratiche giunte a definizione. Le disposizioni di cui al presente articolo, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 9.05.96, si applicano anche ai Responsabili di Settore titolari di Posizione Organizzativa, impegnati nell'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria.
10. Si richiama la relativa disciplina contenuta nel relativo regolamento da adottare

ART.43 – SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO, CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO, SOMMINISTRATO A TEMPO DETERMINATO

1. Ai sensi del comma 6 dell'art. 2, del comma 11 dell'art. 3, del comma 10 dell'art. 7 del CCNL 14.9.2000, il personale assunto con:
 - a. contratto di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina di cui all'art. 3 del presente contratto decentrato;
 - b. contratto di formazione lavoro;
 concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'articolo 20 del presente contratto, ad eccezione della lettera b) (progressioni economiche), alle condizioni disciplinate dal presente contratto.
2. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previsti nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti (risorse aggiuntive ex art. 15, comma 5 del CCNL del 1.04.1999), compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa del personale e di vincoli all'integrazione del fondo di cui al precitato CCNL 1.4.99.
3. Ai sensi dell'art. 6, comma 10, del CCNL del 14/9/2000, i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato a condizione che all'atto dell'assegnazione degli obiettivi e dei progetti de quo si prescindano dalla durata della prestazione lavorativa.

ART.44 – PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art.19 e dichiarazione congiunta n°13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

ART.45 – PERSONALE PARZIALMENTE UTILIZZATO DALLE UNIONI DEI COMUNI E PER I SERVIZI IN CONVENZIONE

1. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL 22.1.2004.
2. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, presso unioni di comuni è attribuita un'indennità pari a €. 25,00 mensili strettamente correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso la stessa unione. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art.13 del CCNL 22.1.2004.
3. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione tra più comuni è attribuita un'indennità pari a €. 25,00 mensili correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso l'ente utilizzatore. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art.14 del CCNL 22.1.2004.

ART.46 – PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL 22.1.2004, il personale in distacco sindacale, ai sensi dell'art. 5 del C.C.N.Q. del 7/8/1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all'art. 24 del presente contratto (art. 19 del CCNL del 5.10.2001), è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.
2. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e nella vigente legislazione.

ART.47 – PREVENZIONE E SICUREZZA NELL'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 luoghi di lavoro", in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, che l'Ente si impegna a comunicare ai dipendenti.

2. 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.
3. In accordo con la collaborazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e con la RSU, 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.
4. Per raggiungere il massimo livello di sicurezza all'interno dell'Ente nel pieno rispetto della normativa vigente, l'Amministrazione incontra almeno una volta l'anno i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), per informarli:
 - a. sulle priorità d'intervento in materia di salute e sicurezza;
 - b. sulla relativa copertura finanziaria del piano concordato;
 - c. sulle modalità di gestione e di verifica del piano stesso.
5. Per consentire al RLS di svolgere adeguatamente il proprio ruolo, l'ente si impegna a fornirgli tempestivamente tutte le informazioni necessarie.
6. Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è assicurata una formazione particolare in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tale da assicurare loro adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi.
7. L'ente organizza le attività formative in materia di sicurezza, salute e dei rischi per tutto il personale, prevedendo inoltre la formazione sistematica dei lavoratori neo assunti. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'ente.
8. L'attività di formazione è periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.
9. Ogniqualvolta vengano attuate riorganizzazioni del lavoro, a fronte di norme o provvedimenti riguardanti il D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, l'ente richiede il parere del RLS.
10. Verranno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

ART.48 – COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE, IL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

1. L'Amministrazione con deliberazione di G.C. n°77 del 30 aprile 2013 ha approvato, in applicazione dell'art.57 del D.Lgs. 165/2001, la costituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificando la competenza in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità ed il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Il comitato informa tempestivamente i lavoratori, la RSU o le OO.SS. della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
3. L'Ente si impegna ad offrire supporto al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione a quanto previsto dall'art.8 del CCNL 22.01.2004.

ART.49 – NORME FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente CDI normativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. e al C.N.E.L. entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché le relazioni illustrative ed economico finanziarie.

Dichiarazioni congiunte:

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 tra il personale dell'Ente, le parti si impegnano a ritornare in delegazione trattante per apportare tutti i necessari correttivi.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

ACCORDO

Il giorno 19 dicembre dell'anno 2016, presso la sede del Municipio, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, regolarmente convocate, composte come previsto dall'art. 10 del C.C.N.L. 1/4/99. Al termine della riunione le parti dichiarano che il presente contratto si intende definitivamente sottoscritto in assenza di modifiche da parte della Giunta Comunale in sede di ratifica.

Sono presenti:

Delegazione di Parte Pubblica:

- Presidente della Delegazione Trattante Datoriale: Dr.ssa Maria Domenica Areddu
- Componente - Responsabile del Settore Amministrativo Vice Segretario Generale -- Responsabile per il Servizio del Personale: Dr.ssa Simonetta Usai

Delegazione di Parte Sindacale:

- R.S.U. Aziendale:
 - Matta Eusebia
 - Pani Bruno
 - Serpi Massimiliana
 - Scanu Stefano
 - Spano Caterina Margherita
- OO.SS. Territoriali un rappresentante per ciascuna organizzazione:
 - C.G.I.L. F.P. Colombo Ercole
 - U.I.L. F.P. Sollai Mario
 - C.I.S.L. F.P. Mereu Pier Luigi


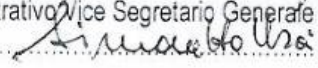
Assiste in qualità di Segretario Verbalizzante il Dr. Gianluca Meloni.

Le parti concordano di approvare l'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo 2016/2017 allegato al presente verbale e che si intende definitivamente approvato in assenza di modifiche da parte della Giunta Comunale in sede di ratifica.

La parte sindacale chiede la convocazione di un incontro nei primi mesi dell'anno per l'individuazione delle poste da inserire nel contratto decentrato integrativo parte economica.

Letto, confermato e sottoscritto.

Delegazione di Parte Pubblica:

- Presidente della Delegazione Trattante Datoriale: Dr.ssa Maria Domenica Areddu 
- Componente - Responsabile del Settore Amministrativo Vice Segretario Generale con competenza per il Servizio del Personale: Dr.ssa Simonetta Usai 

Delegazione di Parte Sindacale:

- R.S.U. Aziendale:
 - Matta Eusebia 
 - Pani Bruno 
 - Serpi Massimiliana 
 - Scanu Stefano 

Spano Caterina Margherita *Spano*

▪ OO.SS. Territoriali un rappresentante per ciascuna organizzazione:

- C.G.I.L. F.P. *[Signature]*
- U.I.L. F.P. *[Signature]*
- C.I.S.L. F.P. *[Signature]*
- (.....)

Il Segretario Verbalizzante: Dr. Gianluca Meloni *Gianluca Meloni*

Alb...
Stefano
[Signature]
[Signature]

[Signature]