COMUNE DI VALGUARNERA CAROPEPE

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

del Comune di Valguarnera Caropepe per gli anni 2017-2019

Titolo I°
Disposizioni generali

Art. 1
Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che **"La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali".** richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il **sistema della relazioni sindacali,** nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce **obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto**:

- miglioramento della funzionalità dei servizi;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
- prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;

c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a **tutti gli istituti contrattuali** rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004);

Art. 2
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Valguarnera Caropepe e **disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.**
Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha **efficacia dal 1° gennaio dell'anno in corso,** a prescindere dal momento della sottoscrizione.

3. Per il personale **comandato o distaccato** si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4. Il presente contratto ha validità triennale salvo:
- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di Contratti Nazionali di Lavoro che ne impongano la revisione;
- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
a) **per la parte sindacale** dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
b) dal **Presidente della delegazione di parte pubblica**, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.

2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle **OO.SS. territoriali firmatarie** del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

Art. 4
Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:

"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata **contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali** o che disciplinano **materie non espressamente delegate** a tale livello negoziale ovvero che comportano **oneri non previsti** negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le **clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile".**

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta **oggettivamente non chiara** le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica **sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.**

TITOLO II°
Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5
Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. L'Amministrazione **convoca la delegazione di parte sindacale**, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, **nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.**

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un **sintetico verbale** degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione e le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione **scritta a tutti i componenti**. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno **tre giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.**

4. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le **materie oggetto di contrattazione** di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell' 1.4.1999 lett. **d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali i pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU** ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, **non sia stata raggiunta alcuna intesa.**

5. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 6
Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di **correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti** ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. **I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.**
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, **assumere autonome iniziative** né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 7
Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono **oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro,** le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.
2. Restano riservate a **separata trattazione le materie oggetto di concertazione** previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.
3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 8
Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la **concertazione**, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante **richiesta scritta da inviarsi, anche per fax c/o posta elettronica certificata,** alla controparte.
2. In caso di **urgenza il termine è fissato in cinque giorni**. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.
3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, **considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.**

4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto **specifico verbale** sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino **le rispettive posizioni.** Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.

6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della **concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti,** individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 9
Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di **valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.**

2. L'informazione deve essere **preventiva e scritta** nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come **oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.**

3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:

a. linee di organizzazione dei servizi;
b. innovazione tecnologica degli stessi;
c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.

Relativamente alle OO.SS. titolari, l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata, il cui indirizzo va comunicato all'Amministrazione.

Art. 10
Consultazione

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare dall'art. 6 dello stesso Decreto e secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D.Lgs 428/90.

TITOLO III°
Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11
Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti **hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali** in idonei locali concordati con l'Amministrazione, **per 12 ore annue pro capite,** senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno **tre giorni prima**. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto **entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.**
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del **tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea,** nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai **servizi minimi indispensabili** nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero, così come previsto dalla legge 12.6.1990, n.146, modificata dalla legge 11.4.2000, n.831.

Art. 12
Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi

delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno **diritto di affiggere,** in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la **rete intranet** costituendo una **bacheca elettronica sindacale interna.**

3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la **rete intranet.**

4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale **tramite e-mail.**

5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite **fax o a mezzo di posta elettronica certificata** e successivamente protocollate.

TITOLO IV°
Forme di partecipazione

Art. 13
Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione s'impegna a costituire il **"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"** che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali **assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.**

2. Fatte salve le **responsabilità previste** dal citato art. 57 del D.Lgs 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha **compiti propositivi, consultivi e di verifica** e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un **ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.**

3. Il comitato **informa tempestivamente** le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori 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.

4. L'ente si impegna ad offrire il **massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico** di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004

TITOLO V°
Disposizioni diverse

Art. 14
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti,** nonché alla prevenzione delle malattie professionali .
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno 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 apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 15
Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato **in tutte le categorie e profili professionali,** nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia.
2. A tal fine l'Ente destina risorse pari all'1% delle risorse correnti del bilancio, nel rispetto della normativa vigente.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso **l'utilizzo di professionalità interne,** o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- corsi di formazione professionale, per il **personale neoassunto;** per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di **tutor,** individuato tra quelli del medesimo Servizio;
- corsi di **riqualificazione professionale**, per il personale già in servizio che, a seguito di **mobilità interna** sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

4. **La formazione e l'aggiornamento**, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà **privilegiare obiettivi di operatività** da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della **cultura informatica** e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del **risultato e della rendicontazione** dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle **attività, delle procedure e dell'organizzazione;**
- favorire lo sviluppo di **profili di managerialità capace di progettare le attività,** di **valutare** comparativamente i risultati di gestione ed in grado di **analizzare** i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale a **diretto contatto con gli utenti** e di quello da adibire all'**ufficio per le relazioni con il pubblico;**
- favorire la diffusione dell'apprendimento delle **lingue straniere** indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- favorire la **prevenzione** degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione **dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza** e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2006, dei componenti il **servizio di protezione/prevenzione** se istituito;
- favorire una sempre maggiore **specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza**, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla **normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.**

5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato **in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.**

Qualora i corsi si svolgano **fuori sede,** compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

6. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la **stesura di un piano annuale per la formazione** che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano **riconosciuti**, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento **cui ha partecipato**, con **oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro,** purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Art.16

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad **innovazioni organizzative e tecnologiche**, a **modificazioni procedurali** o **della distribuzione ed utilizzazione del personale**, ad **attivazione o ristrutturazione dei servizi**, a cambiamenti delle **dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro**, ivi compreso il **trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative** come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di **esternalizzazione di pubblici servizi**, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla **qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti** come previsto dal vigente CCNL.
2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Art.17

Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nel cartellino di presenza.
6. Si stabilisce in 36 ore, elevabili al altre 36 in casi eccezionali, il limite massimo accumulabile nel conto ore individuale, da utilizzare entro l'anno successivo a quello di maturazione.

TITOLO VI°
Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art 18
Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo è di esclusiva competenza del Responsabile di P.O.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di P.O.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e/o agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art 19
Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile di €. 30,00, per come determinata dall'art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004.
2. Si individuano quali fattori rilevanti di rischio:
a. Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi fuori strada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
b. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da raccolta e smaltimento rifiuti solidi e urbani e da rimozione e utilizzo di mezzi meccanici ed utensili;
3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 17) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, che sono di esclusiva competenza del Responsabile di P.O., sulla base delle valutazioni rilevabili dal DVR che comprende la valutazione sui rischi da parte del Medico Competente.

4. L'erogazione dell'indennità avviene trimestralmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di P.O.

Art. 20
Indennità di disagio

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità il cui compenso viene stabilito in €. 30,00 mensili.
2. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per lavoro disagiato si intende il lavoro prestato in condizioni e in tempi che incidono sfavorevolmente in forma diretta o indiretta sulla vita psico fisica del dipendente compresa la sfera affettiva e del tempo libero.
3. Vengono individuate le seguenti tipologie:
   a. orario spezzato;
   b. orario ordinario superiore a otto ore giornaliere, ad eccezione del personale tenuto ad effettuare rientri a completamento dell'orario settimanale;
   c. orario di lavoro con inizio della prestazione prima delle ore 7,00;
   d. orario di lavoro con prestazione lavorativa che si protrae oltre le ore 15,00;
   e. orario con prestazione lavorativa effettuata in orario pomeridiano, con esclusione del personale impiegato in turnazione;
   f. orario di lavoro con prestazione lavorativa alternata nei turni antimeridiano/pomeridiano in strutture che erogano servizi per un periodo inferiore a 10 ore giornaliere;
   g. attività lavorative che richiedono esposizione prolungata agli agenti atmosferici;
   h. attività di sportello: dipendenti che svolgono servizio all'utenza in appositi"punti di sportello" organizzati nella settimana secondo predefiniti orari di apertura al pubblico, intendendosi per pubblico il cittadino-utente e non l'utenza interna (dipendenti,studenti,….).
   i. attività che comportano lavori all'esterno del Palazzo Municipale;
4. Tale importo è **corrisposto** in relazione ai giorni di **effettiva presenza in servizio,** calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento, lo stesso importo è **proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.**
5. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo art. 28 e **finalizzati a compensare la performance 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**). Il riconoscimento dell'indennità di disagio avviene trimestralmente previa apposita dichiarazione motivata del Responsabile di ciascun Settore il quale segnala all'Ufficio Personale i nominativi del personale dipendente avente diritto all'indennità.

Art. 21
Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati (rapporto totale dei valori maneggiati durante l'anno/12 mesi).
2. Per valori di cassa si intendono denaro contante, buoni pasto, ticket mensa, marche da bollo.

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

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

- media mensile di valori fino a €. 700,00 indennità €. 0,52/g
- media mensile di valori compresi tra €. 701,00 e €. 1.000 indennità €. 1,00/g
- media mensile di valori superiore a € 1.000,00 indennità €. 1,55/g

La media mensile dei valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili o da altri documenti.

Art. 22
Indennità di turno

1. Per la disciplina **dell'indennità di turno** si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:

a) le prestazioni lavorative svolte **in turnazione,** ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere **distribuite nell'arco del mese** in modo tale da far risultare una **distribuzione equilibrata e avvicendata** dei turni effettuati in orario **antimeridiano, pomeridiano** e, se previsto, **notturno**, in relazione alla articolazione adottata nell'ente:

b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un **orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore**;

c) 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 compreso tra le **22 e le 6 del mattino;**

d) 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:
   - **turno diurno antimeridiano e pomeridiano** (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
   - **turno notturno o festivo**: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
   - **turno festivo notturno**: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di **effettiva prestazione di servizio in turno;**

f) l'indennità di che trattasi verrà corrisposta al personale in presenza di attività prestata con orario diversificato (50% della presenza in orario antimeridiano e 50% in orario postmeridiano).

2. L'erogazione delle indennità avviene trimestralmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di P.O.

3. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 28 e **finalizzati a compensare la performance 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. 23
Indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art.23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art.11 del CCNL del 5.10.2001, è:
   - corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali ;
   - quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€.20,65) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
   - non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
   - se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
   - non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
   - non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.
4. La corresponsione avviene trimestralmente e dopo apposita dichiarazione motivata del Responsabile di ciascun Settore il quale segnala mensilmente all'Ufficio Personale i nominativi del personale e le giornate di servizio in cui il dipendente ha diritto all'indennità sulla base della classificazione di cui al presente articolo.
5. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità sono i seguenti:
   - Protezione Civile;
   - Stato Civile.

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo art. 28 e finalizzati a compensare la performance 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).

COMUNE DI VALGUARNERA CAROPEPE PERSONALE

Art. 24

Cumulo delle indennità

1. In materia di eventuale cumulo di trattamenti economici accessori, le parti, secondo i principi di correttezza e buona fede, concordano di aderire all'orientamento applicativo espresso dall'ARAN (parere del 7/12/2009) secondo il quale il singolo lavoratore può legittimamente cumulare più indennità accessorie solo se le indennità cumulate sono correlate a presupposti e condizioni formalmente ed oggettivamente diversi secondo le previsioni del contratto collettivo.

2. Al di fuori di queste ipotesi le parti convengono sull'assoluto divieto del cumulo di indennità correlate a presupposti e condizioni inerenti alla medesima fattispecie. Eventuali cumuli riconosciuti in violazione del presente divieto costituiscono fonte di danno erariale.

3. In applicazione dei predetti criteri, le parti convengono, per il triennio 2017-2019, di ammettere i seguenti casi di cumulo:

· Indennità di disagio e indennità di rischio: operatori ecologici e autisti;

· Indennità di disagio e indennità di turno: ausiliari del traffico e custodi cimitero.

Art. 25

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle **categorie B, C e D,** cui siano attribuite **specifiche responsabilità,** con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, **possa essere corrisposta un'indennità annuale** fino ad un massimo di **€ 2.500.**

2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "**le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure** per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

3. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

- presupposto per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità è la preposizione del dipendente, con atto formale (deliberazione della G.C. e/o determinazione organizzativa del Responsabile di Settore) alla "responsabilità" di un ufficio/servizio o di un insieme di uffici/servizi costituenti un unico "centro di responsabilità" in base alla articolazione organizzativa dell'ente.

In concreto, i compiti che comportano specifiche responsabilità, purchè essi abbiano carattere continuativo e non episodico, sono i seguenti:

- partecipazione con apporto significativo a processi complessi e rilevanti all'esterno;
- svolgimento di procedimenti non standardizzati che necessitano di un'attività di analisi da parte del dipendente;
- svolgimento di attività che richiedono la conoscenza di una specifica normativa e un continuo aggiornamento;
- svolgimento di fasi che coinvolgono altri servizi dell'ente o altri soggetti esterni;

- svolgimento di attività che comportano elevata responsabilità nei confronti degli utenti diretti;
- La responsabilità di una pluralità di procedimenti amministrativi afferenti ad un ambito omogeneo di materia e risultante da atto formale di assegnazione del dirigente responsabile.

4. **L'indennità per specifiche responsabilità è riconosciuta nella misura di € 2.500 (responsabilità di tipo C), di € 2.000 (responsabilità di tipo B) e di € 1.500 (responsabilità di tipo A) a seconda che sussistano uno, due o tre dei predetti requisiti.** Essa ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili.
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità,** nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato** tra quelle indicate al comma 3.
6. L'importo dell'indennità **è decurtato,** come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso si **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 . Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 28 e **finalizzati a compensare la performance individuale.**
7. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo **non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.**
8. 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 articolo 71.

Art. 26
Progressione economica all'interno della categoria

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, è disciplinata in gran parte dall'art. 5 del CCNL del 31.03.1999 ed in base ai criteri di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, si realizza nel limite delle risorse disponibili nel Fondo, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente,
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, fatti salvi ulteriori accordi in sede di destinazione delle risorse decentrate, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente.
3. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate sempre nei limiti del rispetto delle normative vigenti.
4. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nel limite delle risorse disponibili e sulla base di una graduatoria che tiene conto, della media delle valutazioni dell'anno di riferimento. Le modalità, i requisiti che il lavoratore deve possedere ed i criteri di formazione delle graduatorie, sono i seguenti:
    a. Un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi maturati al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione;

b. La valutazione minima, così come indicata nel sistema di valutazione adottato dall'Ente, per tutto il periodo di riferimento;
c. Le graduatorie sono formate per categoria e per ognuna di esse devono essere rispettate le modalità di cui al comma 2;
d. A parità di punteggio è data precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, in caso di ulteriore parità, la precedenza spetta al più anziano di età.

5. L'applicazione dell'istituto della progressione economica è subordinata al seguente percorso applicativo:
   a. Informazione sui criteri meritocratici nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance che il Responsabile deve utilizzare per l'espressione del giudizio finale sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti;
   b. Quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;
   c. Valutazione dei risultati, effettuata dal Responsabile, al termine del periodo annuale di riferimento;
   d. Attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio.

Art. 27

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa

"Specifici progetti di produttività" (progetti obiettivo)

1. Per far fronte ad esigenze particolari ed eccezionali per i quali si dovrà ricorrere al personale dell'Ente con interventi al di fuori del proprio orario di lavoro, in assenza di altro personale in servizio, vengono individuati dei progetti obiettivi da inserire nel piano della performance previsto dal D.Lgs. n. 150/09, che coinvolgono i dipendenti in attività che esulano dai normali compiti di istituto e caratterizzati da una situazione eccezionale, i quali devono possedere tutti i requisiti previsti dalle normative vigenti e dai contratti collettivi di settore. In particolare devono essere presenti documenti che attestino la loro correttezza elaborazione, che deve dar conto del personale coinvolto, dei tempi di attuazione, del responsabile, della verifica dei risultati e della successiva corresponsione dei benefici economici.
2. I progetti obiettivi devono rispettare le condizioni normativamente previste per il loro finanziamento (art. 45, comma 3, Dlgs. N. 156 del 2001; art. 4 comma 2 lettera b - art. 17 e 18 del CCNL 01/04/1999), e devono essere certificati da parte dell'apposito Nucleo di Valutazione o Organismo Indipendente di Valutazione in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente; esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione, in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.
3. Dovranno preventivamente essere approvati con specifica deliberazione dalla Giunta Comunale, su proposta dei Responsabile del Settore, nel limite massimo consentito dalle norme e avendo cura di coinvolgere tutto il personale dipendente.

COMUNE DI VALGUARNERA CAROPEPE PERSONALE

4. Le risorse per compensare **la performance di ciascun settore** e **la valutazione delle prestazioni individuali** sono ripartite tra il relativo personale in funzione del **raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati**.
Si ricorda che in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali gli obiettivi devono essere :
a) **rilevanti e pertinenti** rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
b) **specifici e misurabili** in termini concreti e chiari;
c) tali da determinare un **miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli** interventi;
d) riferibili ad un **arco temporale determinato**, di norma corrispondente ad un anno;
e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da **comparazioni con amministrazioni omologhe**;
f) confrontabili con le **tendenze della produttività dell'amministrazione** con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
g) correlati alla **quantità e alla qualità delle risorse disponibili**.
I dipendenti, pertanto, devono conoscere **prima** gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere **proporzionati alle risorse** umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al **complesso dell'attività** assegnata a ciascun dipendente.
5. I settori che non potranno realizzare in base alla loro struttura tecnico-amministrativa **la performance organizzativa "Specifici progetti di produttività" (progetti obiettivo),** porteranno le risorse a loro assegnati in aumento a quelle spettanti al loro settore secondo i criteri dell'art. 28 **finalizzati a compensare la performance individuale.**
Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo art.28 finalizzati a compensare la performance individuale.

Art. 28
Risorse destinate a compensare le performance individuale

1. Le risorse destinate a compensare le **performance individuale** sono rappresentate da ciò che **residua come risparmi dall'applicazione dei precedenti articoli** relativi al titolo VI°.
2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei **criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale**, dei **criteri generali delle metodologie di valutazione del personale** e dei **criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.**
   Le risorse di cui al comma 1 **sono assegnate e distribuite con lo stesso criterio del precedente articolo e sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:**

a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso **per categoria e posizione di accesso;**
b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

d) le **risorse complessivamente destinate alle performance individuale** sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;

e) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al **personale appartenente ad ogni settore,** in tal modo si ottiene **il budget di risorse assegnato a ciascun settore;**

f) **Per ogni singolo settore, si dovranno poi sommare le risorse provenienti dal precedente art. 27 non utilizzate per la performance organizzativa "Specifici progetti di produttività" (progetti obiettivi) destinati in base all'allegato schema di distribuzione per settori.**

4. Le risorse per compensare **la performance di ciascun settore** e **la valutazione delle prestazioni individuali** sono ripartite tra il relativo personale in funzione del **raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati,** sempre in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009.

I dipendenti, pertanto, devono conoscere **prima** gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere **proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.**

5. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è **verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione** (o Organismo Indipendente di Valutazione) in applicazione del **sistema di valutazione vigente nell'ente**, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

6. **Alla performance individuale viene** destinato ciò che **residua come risparmi dall'applicazione dei precedenti articoli.**

7. Le risorse del presente articolo sono erogati in base alla valutazione dei **comportamenti professionali attesi** effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure (**performance individuale**):

a) tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in **contraddittorio** con il dipendente;

b) le schede devono essere **compilate e discusse** con il dipendente interessato almeno due volte l'anno, **la prima** concernente una valutazione intermedia da effettuare entro il mese di settembre dell'anno di valutazione, la **seconda** a conclusione del percorso di valutazione entro il mese di febbraio dell'anno successivo;

c) a seguito di quest'ultima valutazione il dipendente può chiedere un **ulteriore incontro di conciliazione** con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;

d) l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi **(performance individuale)** avviene entro il mese di **marzo** dell'anno successivo (in sede di prima applicazione entro il mese di aprile) secondo la seguente tabella:

A - valutazione compresa tra	**B** – Risorse performance individuale
80% e 100% attribuibile	100%
60% e 79,9% attribuibile	80%
40% e 59,9% attribuibile	55%

e) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente del settore è effettuato dividendo l'importo di settore destinato alla performance individuale per la somma di **tutte percentuali di risorse destinate** a tale scopo **di ogni dipendente del settore,** l'importo ottenuto va poi moltiplicato per la percentuale di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente.

Per ogni dipendente occorre applicare la seguente semplice formula B,

$$(R/S) * B = r$$

Dove:

R = totale risorse destinate nel settore alla valutazione della performance individuale;

S = somma delle percentuali di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente del settore;

B = percentuale di risorse destinate alla performance individuale del dipendente;

r = risorse attribuite al dipendente per la performance individuale;

8. Al personale assunto e cessato dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente ai mesi di servizio prestati.

9. gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Art. 29

Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, costituito, **per l'anno 2017**, con determina n. 422 del 07/07/2017 del Responsabile del Settore AA.GG., come modificata con determina n. 477 del 07/08/2017, risulta pari ad **€. 178.545,00** e viene così ripartito:

Finalità del compenso	**Risorse assegnate**
Progressioni orizzontali storicizzate	€. 51.952,00
Indennità di comparto	€. 14.205,00
Indennità di rischio	€. 1.200,00
Indennità di disagio	€. 3.538,00
Indennità di maneggio valori	€. 500,00
Indennità di turno	€. 19.700,00
Reperibilità	€. 9.200,00

Compenso per specifiche responsabilità	€. 41.200,00
Progressione economica all'interno della categoria	€. 4.300,00
Compensi x recupero evasioni tributarie	€. 10.500,00
Compensi x proventi sanzioni violazione C.d.S.	€. 5.250,00
Quote progettazione	€. 3.000,00
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi "performance organizzativa"	€. 14.000,00
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi "performance individuale"	€. =====
TOTALE	**€. 178.545,00**

2. Le **somme non utilizzate** o **non attribuite** con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in applicazione dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 2004 .

3. La disposizione di cui al comma precedente **non si applica alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati** che non sono dettagliatamente quantificate nella costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

TITOLO VII°
Disposizioni finali

Art. 30
Incentivazione al personale in telelavoro

1. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di telelavoro, partecipa in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance individuale, produttività e di specifiche responsabilità.
2. L'eventuale riconoscimento di un rimborso delle spese telefoniche e di energia sostenute in relazione alle modalità di svolgimento in telelavoro delle prestazioni lavorative è rimesso alla disponibilità economica dell'ente, con risorse che non sono comprese tra quelle contrattuali.

Art. 31
Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede, con cadenza annuale, alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'art.16 del D.L. n. 98/2011.
2. Nella ripartizione di tali risorse i 2/3 sono assegnati ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal Segretario Generale, su proposta dei Responsabile di P.O.

COMUNE DI VALGUARNERA CAROPEPE PERSONALE

interessati e tale compenso è erogato in percentuale ai dipendenti scelti sulla base del punteggio più elevato ottenuto nella valutazione.

Art. 32
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI 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 fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma1.

Valguarnera Caropepe lì 20 NOV. 2017

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Il Presidente

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

CISL

UIL

COMUNE DI VALGUARNERA CAROPEPE PERSONALE