

Comune di Solarussa

Provincia di Oristano



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2017 – 2019

In data 18 dicembre 2017 presso la sede municipale del Comune di Solarussa, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente dott. Marco Casula
- le seguenti OO.SS.:
 - CISL FPS
 - CGFIL FP
 - SULPM
 - la RSU

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto l'Allegato Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2017-2019, sulla base della preintesa firmata il 20 novembre 2017.

INDICE

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI	3
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale	3
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	3
Art. 3 - Verifiche dell’attuazione del contratto	4
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati	4
Art. 5 - Servizi pubblici essenziali	4
CAPO II – TRATTAMENTO ECONOMICO	5
Art. 6 - Quantificazione delle risorse	5
Art. 7 – Strumenti di premialità	6
CAPO III – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	6
Art. 8 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	6
CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	8
Art. 9 - Criteri generali	8
CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA’	8
Art. 10 – Principi generali	8
Art. 11 – Indennità di rischio	8
Art. 12 – Indennità di disagio	9
Art. 13 – Indennità maneggio valori	9
Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i, CCNL 1/4/1999)	9
Art. 15 - Indennità per particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 1/4/1999)	10
CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	11
Art. 16 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge	11
CAPO VII – DISPOSIZIONI PARTICOLARI	11
Art. 17 - Criteri riparto risorse aggiuntive da “Piani triennali di razionalizzazione della spesa	11
Art. 18 - Personale distaccato o comandato	12
Art. 19 – Banca delle ore	12
CAPO VIII – NORME FINALI	12
Art. 20 - Norma finale	12

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI 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 nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - D.Lgs. n. 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. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
 - D.Lgs. n. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27/10/2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4/3/2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
 - D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma di cui al D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 114 del 31/12/2010;
 - *Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Solarussa* di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 96 del 28/09/2011;
 - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31/3/1999, 1/4/1999, 14/9/2000, 22/1/2004, 9/5/2006, 11/4/2008, 31/7/2009;
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., 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 previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. n. 141/2011).

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/1/2004, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate (si veda successivo Titolo III).
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2017.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 5 - Servizi pubblici essenziali

1. Nell'ambito dei servizi essenziali è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili individuate all'art.2, comma 2 del CCNL 19 settembre 2002, al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. Individuazione servizi minimi essenziali
 - a. Stato Civile: Limitatamente a denunce di nascita, morte e rilascio autorizzazioni trasporto e permessi seppellimento;
 - b. Servizio elettorale: Limitatamente alle attività nei giorni di scadenza dei termini per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
 - c. Servizio Cimiteriale: Limitatamente al trasporto, ricevimento e inumazione delle salme;
 - d. Rete stradale : Limitatamente agli interventi urgenti ed indifferibili;
 - e. Servizio di vigilanza: Limitatamente attività richiesta dall'Autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio;
3. Individuazione del contingente di personale per garantire i servizi minimi essenziali:
 - Servizio Stato Civile – 1 unità;
 - Servizio Elettorale – 1 unità
 - Servizio Cimiteriale, Rete stradale – 1 unità;
 - Servizio di vigilanza - 1 unità;

CRITERI:

In occasione di sciopero i servizi minimi essenziali vengono garantiti da un'unità del servizio interessato. I responsabili dei servizi, individuano i nominativi del personale comandato ad assicurare i servizi,

salvaguardando ferie, riposi programmati e assemblee, adottando criteri di rotazione;

Al fine di garantire a tutti i lavoratori l'esercizio del diritto di sciopero, qualora la funzione essenziale costituzionalmente tutelata possa essere assicurata da una sola unità operativa in quanto unica figura professionale in organico o in servizio (per assenza di altro personale addetto allo stesso servizio ma assente con diritto alla conservazione del posto), si conviene che le funzioni essenziali sono garantite in regime di reperibilità.

CAPO II - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 6 - Quantificazione delle risorse

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile del servizio competente in materia di personale, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili". Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di progressioni orizzontali e indennità di comparto.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 1/4/1999, confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, CCNL 22/1/2004, possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, nonché nell'osservanza delle procedure ed adempimenti di controllo previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:
 - a) elaborazione di un apposito progetto, che dimostri l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto, da comunicare alle OO.SS. entro 30 giorni dall'approvazione;
 - b) incentivazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
 - c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
 - d) verifica intermedia del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati.

- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a seguito verifica sui risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione.
- f) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 7 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituito per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
 - d) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999.

CAPO III – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 8 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004, sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:
 - a) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni, assunzione della titolarità di posizioni di specifiche o particolari responsabilità; le risorse decentrate finanziano: indennità di turno, trattamento per lavoro festivo, indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2, lett. i e f), CCNL 1/4/1999
 - b) Compensi per premialità individuale (incentivi) – al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri, tutti presenti nel *"Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Solarussa"*: applicazione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, limitata quantità di destinatari dei premi

di eccellenza, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite.

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

1) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

2) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;

3) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

4) la prestazione 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. Qualora gli obiettivi assegnati presuppongano la presenza in servizio le assenze sono considerate nella valutazione

5) Tutti i dipendenti devono essere coinvolti per il raggiungimento degli obiettivi annuali o pluriennali.

6) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

7) In caso di tardiva approvazione del Bilancio o di mancata attribuzione degli obiettivi da parte dell'organo politico entro il 31 marzo dell'anno, sarà cura di ciascun Responsabile attribuirà al personale dei livelli obiettivi di settore.

8) In occasione dell'attribuzione formale degli obiettivi da parte dei Responsabili al personale dei livelli siano comunicati oltre gli obiettivi di risultato anche i comportamenti sui quali gli stessi saranno valutati.

9) L'attribuzione degli obiettivi ai livelli e la relativa valutazione è di esclusiva competenza del proprio Responsabile senza alcuna ingerenza da parte del Nucleo di Valutazione.

Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.

La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

Non partecipano alla distribuzione delle risorse i lavoratori assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova, in caso di mancato superamento dello stesso, mentre i lavoratori assunti a tempo determinato partecipano eventualmente alla ripartizioni per il solo periodo eccedente la durata del periodo di prova previsto per la categoria in cui sono stati collocati. Si deroga al periodo di prova quando il dipendente a tempo determinato abbia prestato servizio similare presso lo stesso Ente.

Sono altresì esclusi dalla ripartizione i lavoratori che non abbiano prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno trenta giorni continuativi e per i quali non sia pertanto possibile esprimere una valutazione.

- c) Al sistema di riconoscimento delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO).
- d) Al finanziamento obbligatorio dell'Indennità di comparto.

CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 - Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009.
2. I Responsabili dei servizi, nella gestione degli specifici budget loro assegnati ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31/3/1999;
3. Per i criteri specifici di attribuzione si rinvia al vigente regolamento comunale per le progressioni economiche orizzontali.
4. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. n. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali.

CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 10 – 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. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza dei Responsabili dei Servizi.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. 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 Servizio.
7. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo annuale.

Art. 11 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00.
2. I responsabili dei servizi individuano formalmente i profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente;

3. L'erogazione dell'indennità avviene a seguito verifica dei giorni lavorativi di effettiva esposizione a rischio.

Art. 12 - Indennità di disagio

1. L'indennità è corrisposta al personale che presti la propria attività con esposizione ricorrente a situazioni di disagio, influenzata da almeno uno dei seguenti aspetti:
 - a) Particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali;
 - b) Attività svolta prevalentemente in particolari e pesanti condizioni climatiche;
 - c) Utilizzo di macchine, attrezzature o materiali pericolosi per i quali non è prevista l'indennità di rischio;
2. I responsabili dei servizi individuano formalmente il personale cui compete l'indennità.
3. La somma totale dell'indennità verrà determinata in sede di contrattazione annuale e sarà proporzionata al numero delle giornate effettive di servizio.

Art. 13 - Indennità maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera di € 0,52 per un maneggio valori annuo fino a € 5.000,00 e di € 1,55 per un maneggio valori annuo oltre € 5.000,00;
2. L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente è adibito al servizio.

Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i, CCNL 1/4/1999)

1. L'indennità prevista, per il solo personale ascritto a cat. B-C-D, dall'art. 17, comma 2, lett. i del CCNL 1/4/1999 e s.m.i. (importo massimo €. 300,00 annui lordi):
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli, previsti dalle leggi, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti dell'Ufficio relazioni con il pubblico e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete agli incaricati di posizione organizzativa o alta professionalità che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa
 - € 200,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale
 - € 100,00 agli Ufficiali Elettorali
 - € 300,00 al Responsabile dei Tributi.

Le indennità di cui al presente comma non sono tra loro cumulabili; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Gli importi predetti sono riferiti a personale a tempo pieno, di conseguenza sono da rapportare alle percentuali di part-time per il personale ad orario ridotto.

4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Responsabile definire – con apposito atto scritto e motivato – l’affidamento di funzioni di “specifica responsabilità” che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l’indennità attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f, CCNL 1/4/1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
6. L’attribuzione ai dipendenti dell’indennità è attuata da parte dei Responsabili dei Servizi dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l’effettiva assunzione della responsabilità. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in un’unica soluzione, a consuntivo, non oltre la mensilità del mese di marzo dell’anno successivo alla maturazione. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (intendendo per mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Art. 15 - Indennità per particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 1/4/1999)

1. L’istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata, nell’ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra i Settori dell’ente è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna presso i Responsabili dei Servizi.
2. L’istituto è da collocarsi in un’ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio andrà erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità, purché non prevalenti, che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza (cfr. allegato A al C.C.N.L. 31/3/1999. Le posizioni di lavoro incentivabili devono quindi riguardare attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all’ordinaria e consueta attività della struttura.
3. Criteri per l’attribuzione e misura massima dell’indennità:

CRITERI	IND.TA' LORDA ANNUA MASSIMA*
1. responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l’attivazione di mansioni superiori.	€ 500,00
1. responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività complessi 2. responsabilità di elaborazione di pareri, eventualmente anche con effetti esterni 3. responsabilità di istruttorie particolarmente complesse	€ 1.500
1. responsabilità di attività sostitutiva del responsabile di servizio incaricato di posizione organizzativa / Responsabile 2. responsabilità di attività implicanti l’esercizio di funzioni di alta specializzazione	€ 2.500

*LA MISURA DELL’INDENNITA’ E’ PROPORZIONATA AL n° di criteri soddisfatti

4. Gli importi dell’indennità indicati in tabella sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l’intero anno; l’indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part-time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L’indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i Responsabili dei Servizi, tuttavia, valutano a consuntivo la spettanza, intera o parziale, in ragione mensile, in considerazione del fatto che assenze rilevanti non consentono l’effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. Detta indennità non è cumulabile con l'indennità per particolari figure professionali di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) C.C.N.L. 1/4/1999.
6. L'attribuzione dell'indennità compete ai Responsabili dei Servizi di riferimento nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo.
7. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal Responsabile di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata la responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale che ne curerà l'informazione alle OO.SS.; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.
8. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei Responsabili dei Servizi dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. La liquidazione dell'indennità è disposta dal Responsabile di riferimento annualmente ed è pagata non oltre il mese di marzo.

CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 16 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi di specifici regolamenti vigenti nell'ente.

CAPO VII – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 17 - Criteri riparto risorse aggiuntive da “Piani triennali di razionalizzazione della spesa”

1. Per la dovuta informazione ex art. 16, comma 6, del D.L. n. 98/2011, l'amministrazione comunale trasmette alla parte sindacale i “Piani triennali di razionalizzazione” entro 30 giorni dall'adozione.
2. Con riferimento alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione destinabile alla contrattazione integrativa (massimo 50% delle economie aggiuntive totali realizzate, ex art. 16, comma 5, D.L. n. 98/11), le parti concordano che la stessa, depurata delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente, è destinata per il 50% a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nei piani (budget aggiuntivo per specifico gruppo lavoro) e per il 50% a incrementare i compensi diretti a incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, tramite integrazione del budget di tutti i Settori di cui all'art. 7, comma 1, lettera b (premi per fasce).
3. La distribuzione delle economie tra il personale coinvolto nei piani di razionalizzazione deve rispettare, a titolo indicativo, i seguenti criteri:
 - partecipano alla distribuzione i dipendenti che siano stati formalmente inseriti nel piano e che abbiano concretamente partecipato alle attività;

- la ripartizione tra il personale è operata dal Responsabile secondo i seguenti criteri: a) qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento; b) apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività; c) qualità dell'apporto personale.
- 4. Le risorse aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione sono rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati e detti risparmi sono accertati dal competente organo di controllo interno.
- 5. L'attribuzione ai dipendenti dei premi avviene a consuntivo contestualmente al pagamento dei premi di cui all'art. 7.
- 6. Il premio per la partecipazione a piani di razionalizzazione non assorbe i premi individuali di produttività.

Art. 18 - Personale distaccato o comandato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 del CCNL 22/1/2004, il personale distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, ecc. 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.
2. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22/1/2004, il personale comandato per periodi superiori a 15 giorni continuativi presso enti, amministrazioni, aziende, ecc. concorre agli istituti del salario accessorio secondo la disciplina prevista nell'ente utilizzatore, fatti salvi diversi accordi definiti con il predetto ente.

Art. 19 - Banca delle ore

1. Per le finalità di cui all'art.38 bis del CCNL 14.9.2000 il limite massimo individuale annuo ammonta a ore n. **36**.

CAPO VIII - NORME FINALI

Art. 20 - Norma finale

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'esercizio 2017. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto e, in ogni caso, dall'anno 2017. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011.

Solarussa, lì