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. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
   - D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
   - D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
   - D.L. 78/2010 convertito in legge 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;
   - Nuovo Sistema permanente di Valutazione delle Prestazioni e dei risultati dei dipendenti approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 08/07/2011, come modificata con deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 13/06/2012;
   - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, 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. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

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 Elmas 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 momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

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 per **gli anni 2016 – 2018.**

Art. 3
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.**

II. RAPPORTI SINDACALI
Art. 4
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. Il verbale è sottoscritto dal Presidente e dal verbalizzante.
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno **cinque giorni prima del nuovo incontro anche a mezzo fax e/o posta elettronica.**
4. 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.
Il contingente

Art. 5
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. 6
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 **cinque giorni lavorativi 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, risultante dalla rilevazione automatica delle presenze con apposito codice, è effettuata dall'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. I tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 7
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.** Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale **tramite e-mail.**
Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite **fax o a mezzo di posta elettronica** e successivamente protocollate.

Art. 8
Comitato unico di garanzia per le pari opportunita', la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione ha costituito 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

III. NORME DI GARANZIA SERVIZI ESSENZIALI
Art. 9
Individuazione dei servizi essenziali in caso di sciopero.

1. L'esercizio del diritto di sciopero va contemperato con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione. Le prestazioni indispensabili vanno erogate anche nell'evenienza di sciopero, sia mediante l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti a tali prestazioni, sia mediante forme di erogazione periodica, cioè con fascia oraria ridotta.

2. Il presente contratto individua, in conformità alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e successive modifiche, nonché all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni ed Autonomie Locali

sottoscritto in data 19/9/2002, i servizi pubblici essenziali e le prestazioni indispensabili da garantire nell'evenienza di sciopero, nonché le professionalità e le categorie di personale che formano i contingenti esonerati dallo sciopero ed i criteri per la formazione dei contingenti medesimi. Per la quantificazione dei contingenti, si stabilisce sin d'ora che sarà adottata di regola e laddove possibile, una rotazione del personale.

3. Sono servizi essenziali, la cui funzionalità va garantita in caso di sciopero per assicurare l'effettività, nel contenuto essenziale, dei diritti costituzionalmente tutelati, quelli di seguito elencati, limitatamente alle prestazioni individuate come indispensabili:

   a) **IL SERVIZIO DI STATO CIVILE**, limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti nel giorno antecedente o successivo a due giorni consecutivi non lavorativi. Il servizio, come sopra descritto, richiede la prestazione lavorativa dell'Ufficiale di Stato Civile. Le prestazioni indispensabili relative al servizio di Stato Civile sono garantite mediante l'astensione dallo sciopero di n. 1 ufficiale di Stato Civile munito di delega.

   b) **IL SERVIZIO ELETTORALE**, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali e nei 5 giorni precedenti alla scadenza dei termini per la presentazione delle liste elettorali, al fine di garantirne la certificazione. Si dà atto che, a norma dell'Accordo collettivo nazionale sottoscritto in data 19/09/2002 sono escluse le manifestazioni di sciopero nel periodo compreso fra cinque giorni prima e cinque giorni dopo la data di effettuazione delle consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali e referendarie nazionali e locali, e si conferma ciò integralmente.

   c) **POLIZIA LOCALE**: Limitatamente alle attività di pronto intervento per incidenti e per eccezionali situazioni di emergenza, nonché alle unità a disposizione dell'Autorità Giudiziaria e di Pubblica Sicurezza e per interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori.
   Le prestazioni indispensabili sono garantite mediante l'astensione dallo sciopero di n. 2 (due) Agenti di Polizia Locale per ogni turno.

   d) **SERVIZI DEL PERSONALE**, limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, al controllo e al versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge; tale servizio per i soli dipendenti del Settore Economico Finanziario, Servizio Personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.
   Le prestazioni indispensabili sono garantite mediante l'astensione dallo sciopero di n. 1 dipendente per Settore.

Art. 10
Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come riposi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto delle 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 (massimo 150 ore annue a persona).

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari, se necessario o richieste anche per l'intera giornata.

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.

6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

7. Il conto individuale è costituito da tutte le prestazioni straordinarie, debitamente autorizzate, effettuate per la durata di almeno trenta minuti.

8. Il credito/debito maturato dovrà essere, salvo circostanze eccezionali, esaurito entro il 31/12 di ogni anno per quanto riguarda le prestazioni effettuate nel primo semestre ed entro il 30/06 dell'anno successivo per quelle effettuate nel secondo semestre di ogni anno.

Art. 11
Risorse e premialità

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive

disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:

elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;

incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;

stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;

accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;

garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;

previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro funzionamento 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. 12
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"), istituto 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), istituto per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;

c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art.15, comma 1, lettera d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);

Art. 13
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;

b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;

c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

e) in base ai principi dell'art. 18 del D. Lgs. 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistema di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;

f) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" fermo rimanendo l'applicazione di quanto previsto dal combinato disposto dell'art.31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, che con atto della Giunta Comunale n. 190 del 28.12.2012 ha

approvato la metodologia relativa ai criteri di valutazione dei dipendenti, che per completezza del presente contratto decentrato viene allegata per farne parte integrante e sostanziale.

3. Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

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

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

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

d) 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;

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

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

5. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 6 giorni.

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

Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenza;

congedo ordinario;

permessi sostitutivi delle festività soppresse;

congedo di maternità (ex maternità obbligatoria);

recupero lavoro straordinario;

permessi per donazione sangue;

riposo compensativo;

infortunio sul lavoro;

patologie tumorali.

6. I lavoratori assunti a tempo determinato non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi dodici mesi di servizio.

7. La valutazione individuale rettificata in funzione degli elementi di cui ai commi 3 e 4 andrà sommata a tutte le altre valutazioni individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di produttività. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà definita moltiplicando per ciascun valore individuale.

IV. DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI RIGUARDANTI L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 14

Disagio

In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente **al personale appartenente alle Categorie A, B e C** che svolge la propria attività in condizioni **particolarmente disagiate.**

Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "**le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure** per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo. L'indennità di disagio **di norma non è cumulabile,** per le **stesse motivazioni**, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il **semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale** di appartenenza. La misura dell'indennità è fissata in € 25,00 mensili.

Le condizioni lavorative ricorrenti che costituiscono presupposto per il riconoscimento dell'indennità di disagio sono le seguenti (non cumulative):

N.	*Descrizione della condizione di disagio*
1	Orario plurisettimanale e orario di lavoro articolato su più fasce orarie nell'ambito della giornata ad esclusione delle turnazioni e del rientro.
2	Attività di particolare intensità, complessità o criticità caratterizzata da rapporti obbligatori e continui con l'utenza, tali da non consentire l'autonoma gestione dei normali ritmi di lavoro, connotata imprescindibilmente dall'essere addetto effettivamente, per almeno 15 ore settimanali alla ricezione del pubblico in un ufficio aperto per almeno 18 ore settimanali al pubblico.

L'individuazione del personale che svolge attività lavorativa nelle condizioni di disagio di cui alla tabella, è effettuata dai Responsabili di Settore mediante specifica relazione.

L'indennità è corrisposta per il periodo di effettivo servizio svolto in condizioni disagiate, per cui il relativo importo è proporzionalmente ridotto sia in caso di assenza dal servizio per una delle causali

consentite dalle norme contrattuali o legali (es: ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc.), sia in caso di contratto a tempo parziale.

Art. 15
indennità di rischio

1. L'indennità di **rischio,** in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in **continua e diretta esposizione a rischi** pregiudizievoli per la **salute** e per **l'integrità professionale** con assicurazione di **quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'Ente** (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
b) è quantificata in complessive **€ 30 mensili** (art. 41del 22.1.2004);
c) compete solo per **i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.**

Le condizioni lavorative ricorrenti che costituiscono presupposto per il riconoscimento dell'indennità di rischio sono le seguenti (non cumulative):

1) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;

Art. 16
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:

a) corrisposta in relazione alle esigenze di **pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;**
b) 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;**
c) non può essere superiore a **6 periodi al mese per dipendente**;
d) 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%**;
e) **non compete durante l'orario di servizio** a qualsiasi titolo prestato;
f) **non è corrisposta** per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come **lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo**;

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.

Art. 17
Indennità di maneggio valori

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, l'indennità di maneggio valori è corrisposta al personale adibito in via continuativa a quei servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compresi i buoni pasto cartacei.
2. L'indennità è giornaliera ed è proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità possono variare durante l'anno, da un minimo di € 0,52 a un massimo di € 1,55.
3. L'indennità giornaliera è commisurata ai valori di cassa mensili maneggiati, secondo i seguenti criteri:
   - fino a € 250,00---------- € 0,52;
   - da € 250,01 ad € 500,00---------- € 1,00;
   - da € 500,01 ed oltre ---------- € 1,55.
4. Il personale che svolge attività di maneggio valori è individuato con atto formale dell'Ente.
5. L'indennità -compete solo per i giorni in cui il dipendente ha svolto attività di maneggio valori.

Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del Fondo

Art. 18
Compiti che comportano specifiche responsabilità

In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Settore, con atto scritto all'inizio dell'anno, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

Le fattispecie alle quali il Responsabile di PO dovrà fare riferimento per individuare l'esistenza delle specifiche responsabilità sono le seguenti:

***a)* Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**

1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza

b) Responsabilità gestionale, che comprende

1. Responsabilità di procedimenti di spesa
2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
3. Responsabilità di realizzazione piani di attività

c) Responsabilità professionale, che comprende:

1. Responsabilità di processo
2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi
3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Settore

i. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di €. 2.500,00, è determinato dal competente Responsabile di Settore applicando i criteri di cui all'unita scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità. Più in particolare l'importo massimo delle indennità erogabili è il seguente:
Massimo € 1.500,00 per il personale inquadrato nella Cat. B
Massimo € 2.000,00 per il personale inquadrato nella Cat. C
Massimo € 2.500,00 per il personale inquadrato nella Cat. D

ii. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, nell'anno successivo a quello di maturazione.

iii. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

TABELLA

Per la Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità

(art. 17, comma 2, lett. f. CCNL 01/04/1999 e ss.mm.ii.)

a. RESPONSABILITA' DI STRUTTURA	**Max punti n. 15**
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5

b. RESPONSABILITA' GESTIONALE	**Max punti n. 15**
1) Resp. procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Resp. di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Resp. realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

c. RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	**Max punti n. 15**

1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

PUNTEGGI >INDENNITA'

Da 41 a 45 Punti = €. 2.500,00;
Da 33 a 40 Punti = €. 2.000,00;
Da 27 a 32 Punti = €. 1.500,00;
Da 21 a 26 Punti = €. 1.000,00;
Da 13 a 20 Punti = €. 500,00;
Ove le risorse stanziate in sede di riparto annuale del fondo non risultassero sufficienti a remunerare le indennità negli importi sopra stabiliti, gli stessi verranno proporzionalmente ridotti

Art. 19
Compiti che comportano particolari responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 stabilisce di "Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.";

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 ai Responsabili di Settore con PO che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
   - ✓ € 300,00 nel caso di delega completa;
   - ✓ € 150,00 o comunque in proporzione rispetto al periodo di nomina nel caso di delega parziale (es. 6 mesi conferita ad un dipendente e 6 mesi ad altro);

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 01.04.1999), nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, di norma, in un'unica soluzione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni in caso di assunzione e/o cessazione).

Art. 20
Turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 del C.C.N.L. 14/09/2000 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00. Il Responsabile del Settore interessato avrà cura di monitorare l'andamento della turnazione ed apportare le eventuali modifiche organizzative tese a garantire la continuità del servizio. Il Responsabile del Settore personale avrà cura di vigilare sul rispetto della normativa vigente al momento dell'applicazione.

Art. 21

Disposizioni in materia di buono pasto per particolari categorie di lavoratori

Fermi restando i presupposti stabiliti per la generalità dei dipendenti rispetto alla maturazione del diritto al buono pasto sostitutivo del servizio mensa, già fissati con regolamentazione interna del Comune di Elmas, per il personale appartenente alle categorie di cui all'art. 13 del CCNL del 2006 la pausa per la consumazione del pasto deve essere effettuata alla fine dell'orario lavorativo ed avere durata non inferiore a 20 minuti e non superiore ad un ora, anche al di fuori dell'arco temporale 13,30-15,30.