



**COMUNE DI MONSERRATO**  
**Provincia di Cagliari**

Prot. n. 20704 del 30/12/2005

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL  
PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI MONSERRATO, PER IL  
QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E PER LE ANNUALITA'  
ECONOMICHE 2004 - 2005.**

Premesso che:

- a) in data 30 novembre 2005 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Monserrato, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per le annualità economiche 2004 - 2005.
- b) il collegio dei revisori in data 12 dicembre 2005 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001);
- c) la Giunta Comunale con propria deliberazione del 28.12.2005 n. 177, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 30.12.2005 alle ore 13,00 nella sede del Comune di Monserrato ha avuto luogo l'incontro tra:

**Delegazione di parte pubblica**, nella persona del presidente:

Dr. Luigi Cireddu (*Responsabile del settore Affari del Personale*)  
Dr. Michele Cuccu (*Segretario Generale*)

**R.S.U.** , nelle persone di:

Sig. Francesco Fenu  
Sig. Paolo Ghiani  
Sig. Fabio Lai  
Sig.ra Orietta Manca  
Sig. Andrea Meloni  
Sig. Stefano Oppo  
Sig. Angelo Spiga

**Organizzazioni sindacali territoriali**, nelle persone di:

Sig. Nino Cois                      CGIL FP  
Sig. Virgilio Puddu              CISL FPS  
~~Sig. Terenzio Calledda        UIL FPL~~

Sig. Giuseppe Mulas            CSA  
~~Sig. Giorgio Desogus        DICCAP~~

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo aziendale del personale non dirigente del Comune di Monserrato per il quadriennio normativo 2002-2005 e per le annualità economiche 2004 - 2005.

Verbalizzante: Elisabetta Bordigoni

**CITTA' DI MONSERRATO**

---

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO**

**INTEGRATIVO AZIENDALE DEL  
COMPARTO**

**AUTONOMIE LOCALI**

---

**ANNI 2002 - 2005**

---

## INDICE

### TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- 1) [Art.1 Campo di applicazione.](#)
- 2) [Art. 2 Durata e decorrenza tempi e procedure di applicazione del contratto.](#)

### TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI E TUTELA DEI LAVORATORI

- 3) Art. 3 - Composizione della delegazione.
- 4) [Art. 4 - Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali.](#)
- 5) [Art. 5 - Relazioni sindacali.](#)

### TITOLO III – IL RAPPORTO DI LAVORO ( parte normativa )

- 6) [Art. 6 - Formazione e aggiornamento professionale.](#)
- 7) [Art. 7 – Orario di lavoro](#)
- 8) [Art. 8 - La sicurezza sui luoghi di lavoro](#)
- 9) [Art. 9 - Copertura assicurativa](#)
- 10) [Art. 10 – Patrocinio legale](#)
- 11) [Art. 11 – Pari opportunità](#)
- 12) [Art. 12 – Comitato paritetico sul mobbing](#)
- 13) [Art. 13 – Disposizioni disciplinari](#)
- 14) [Art. 14 – Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate stabili e delle risorse variabili](#)
  - [compensi diretti ad incentivare la produttività – art. 17, comma 2, lett. a\)](#)
  - [progressione economica orizzontale - art. 17, comma 2, lett. b\)](#)
  - [indennità turno, rischio, reperibilità etc – art. 17, comma 2, lett. d\)](#)
  - [indennità disagio – art. 17, comma 2, lett. e\)](#)
  - [indennità per specifiche responsabilità – art. 17, comma 2, lett. f\)](#)
  - [indennità per specifiche responsabilità – art. 17, comma 2, lett. i\)](#)
  - [indennità personale educativo – art. 31, CCNL 14.9.2000 e art. 6 CCNL 5.10.2001](#)
  - [forme di incentivazione di attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge – art. 17, comma 2, lettera g\)](#)

### [Art. 15 – Servizio mensa](#)

### TITOLO IV – IL RAPPORTO DI LAVORO ( parte economica )

#### [1 – BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003](#)

#### [2 – BIENNIO ECONOMICO 2004 – 2005](#)

##### [2.1 – ANNO 2004](#)

- **destinazione risorse disponibili anno 2004**

##### [2.2 – ANNO 2005](#)

- **destinazione risorse disponibili anno 2005**

# **TITOLO I**

## **DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1**

#### **CAMPO DI APPLICAZIONE**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale disciplina i rapporti tra l'Amministrazione Comunale di MONSERRATO, ed i lavoratori dipendenti.
2. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica con effetto immediato.
3. Qualora insorgano controversie sulla interpretazione dei CCNL , la parte pubblica e la parte sindacale, anche in modo autonomo, attivano le procedure di raffreddamento dei conflitti inviando alla Delegazione Trattante Nazionale, in base all'art. 9 del CCNL 2002/2005 e dell'articolo 49 del D.Lgs 165/2001, richiesta scritta con lettera raccomandata che deve contenere una descrizione compiuta dei fatti e degli elementi di diritto, inoltre essa deve fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi. L'eventuale accordo, delle parti che li hanno sottoscritti, stipulato con le procedure previste dall'art. 47 del D.Lgs 165/2001, sostituisce la clausola o la controversia in questione nella vigenza contrattuale.
4. Le parti firmatarie del presente contratto sono le uniche abilitate all'interpretazione delle norme e regole previste nel presente contratto. All'insorgere di controversie o dubbi interpretativi le parti si incontrano in apposita sessione e definiscono di comune accordo la corretta interpretazione della clausola oggetto d'esame.

### **Art. 2**

#### **DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale concerne il periodo 1° gennaio 2002 - 31 dicembre 2005, ha durata quadriennale, come da Contratto Nazionale, ed è valido dal 01 Gennaio 2002 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal 01.01.2002, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali, in seguito al controllo sulla compatibilità dei costi del CCDIA, da parte del Collegio dei revisori dei Conti, che deve avvenire entro 5 giorni dalla sua definizione da parte della Delegazione Trattante. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'Organo di Governo dell'Ente autorizza, tramite propria deliberazione, il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale.
3. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale di lavoro alla scadenza si proroga tacitamente, qualora non sia intervenuta disdetta scritta da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza. In tal caso le disposizioni

contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo decentrato. Con la stessa anticipazione temporale sono presentate le piattaforme. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni conflittuali.

4. Il presente CCDIA può essere, con le procedure previste dalle norme vigenti, modificato e integrato dalle parti che l' hanno stipulato e sottoscritto.

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI E TUTELA DEI LAVORATORI**

### **Art.3**

#### **COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE**

#### **(Art. 10 C.C.N.L 98/2001)**

La Delegazione Trattante, è costituita ai sensi dell'art.10 CCNL del 98/2001, con provvedimento dell'Amministrazione.

#### **Parte Pubblica**

Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'ente individua, con proprio provvedimento i membri di Parte pubblica, (i Dirigenti o, nel caso enti privi di Dirigenza, i Funzionari ). Con il medesimo atto viene individuato, tra i membri di parte pubblica, il presidente della Delegazione Trattante.

#### **Parte Sindacale**

Per le Organizzazioni Sindacali, la delegazione è composta:

1. dalla R.S.U;
2. dai Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali di Categoria, firmatarie del CCNL AA.LL. 2002/2005, che dovranno essere preventivamente e formalmente accreditati dalla propria organizzazione sindacale di categoria .

E' importante che le Organizzazioni Sindacali provvedano all'accredito dei propri dirigenti nei tempi previsti e nel caso in cui non lo facciano l'Amministrazione ha il diritto di richiederlo, essendo questa non solo la condizione che permette di formare la delegazione, ma anche di garantire la maggiore stabilità possibile della stessa, di favorire corrette relazioni e lo sviluppo del confronto, nonché di evitare inutili conflitti.

Gli Enti possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa decentrata, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.).

## **Regole per la convocazione:**

La delegazione trattante deve essere convocata in accordo tra le parti ed è disposta da colui che la presiede, appositamente nominato, nel rispetto delle seguenti procedure:

- a) L'avviso della convocazione contenente l'indicazione delle materie da trattare dovrà, di norma, essere recapitato a tutti i componenti, con almeno 5 giorni di preavviso;
- b) La convocazione può essere richiesta al presidente della D.T., con espressa motivazione sia dalla parte pubblica che dalla parte sindacale. In tal caso, il titolare del potere di rappresentanza, convocherà la delegazione trattante entro 15 giorni dalla richiesta e, in caso di urgenza dichiarata, entro 5 giorni;
- c) Le richieste di convocazione, da chiunque provengano, devono essere corredate dalla documentazione necessaria sulle singole materie poste all'ordine del giorno.

Per ogni ulteriore modalità si applica quanto previsto dal C.C.N.L.

### **Art.4**

#### **NORME DI GARANZIA PER I SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

Fatto salvo quanto previsto dalla legge 146/90 e dagli art.1 e 2 del C.C.N.L.94/97, si garantisce all'utenza l'erogazione dei Servizi Pubblici Essenziali al fine di assicurare e salvaguardare i diritti della persona costituzionalmente tutelati.

Pertanto, in caso di agitazione sindacale con manifestazioni di sciopero, le OO.SS., firmatarie del CCNL EE.LL. 2002/2005, dovranno comunicare, con formale preavviso di dieci giorni, all'Amministrazione e dovranno specificare la durata e le modalità attenendosi alla seguente regolamentazione:

1. Vanno individuati e garantiti i servizi che già vengono erogati in regime di ordinarietà senza inserire altre attività che non vengono normalmente espletate;
2. Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali tali da richiedere la ripresa del servizio;
3. I servizi essenziali e di pronta reperibilità vanno garantiti anche durante i periodi di sciopero;
4. Sarà garantita una obiettiva turnazione del personale comandato ad assicurare i servizi essenziali salvaguardando ferie, riposi programmati e assemblee;
5. Le professionalità e le qualifiche che costituiscono i contingenti di personale che saranno esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti i servizi pubblici essenziali vanno preventivamente individuate;

6. I nominativi dovranno essere comunicati dall'amministrazione alle OO.SS. ed ai singoli dipendenti interessati 5 giorni prima dello sciopero. Questi ultimi possono chiedere di essere sostituiti in quanto intendono aderire allo sciopero.
7. I lavoratori esonerati dallo sciopero e che garantiscono i Servizi Pubblici Essenziali hanno diritto alla retribuzione piena.
8. per quanto non previsto dal presente accordo si rimanda alle norme e a quanto previsto dal CCNL
9. servizi minimi essenziali e contingenti: servizi e uffici interessati  
 Ai sensi dell'art. 1 della premessa al C.C.N.L. 1994/97, si conviene che sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi o uffici:

SERVIZI O UFFICI	FUNZIONI ESSENZIALI
STATO CIVILE	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte
SERVIZIO ELETTORALE	per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione di comizi, e la consegna dei plichi agli uffici competenti
SERVIZI CIMITERIALI	trasporto, ricevimento e inumazione delle salme
SERVIZI SOCIO – ASSISTENZIALI	pronto intervento assistenziale, a favore di persone non autosufficienti e minori
SERVIZI TECNICI	custodia e sorveglianza degli impianti, prevenzione per la tutela fisica dei cittadini, in presenza di ordinanze contingibili e urgenti, interventi in caso di eventi meteorologici straordinari
POLIZIA MUNICIPALE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• attività richiesta dell'Autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio;</li> <li>• attività antinfortunistica e di pronto intervento;</li> <li>• attività della centrale operativa;</li> <li>• assistenza in caso eventi meteorologici straordinari</li> </ul>
SERVIZIO DEL PERSONALE (solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti del servizio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese). Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pagamento delle retribuzioni e degli assegni di sostentamento;</li> <li>• compilazione e controllo delle distinte di versamento dei contributi previdenziali</li> </ul>

PROTOCOLLO GENERALE (solo nel caso di coincidenza della giornata di sciopero con data di scadenza di bandi di gare d'appalto o pubblici concorsi)	Ricezione domande partecipazione a gare d'appalto o a pubblici concorsi
--	---

Definizione dei contingenti minimi.

In riferimento ai servizi essenziali indicati al punto 1, sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero, suddivisi per servizi e qualifica funzionale:

**CONTINGENTI**

SERVIZIO	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE
STATO CIVILE	C Oppure B3	1 Istruttore amministrativo o 1 Collaboratore Amministrativo
SEVIZIO ELETTORALE	C Oppure B3	1 Istruttore amministrativo o 1 Collaboratore Amministrativo
SERVIZI CIMITERIALI	A	1 Necroforo
SERVIZI SOCIALI	D	1 Assistente Sociale
SERVIZI TECNICI	A B1 B3 O C	1 Esecutore Tecnico 2 Operatore Tecnico 1 Collaboratore Tecnico o Istruttore Tecnico
SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE	C	Una pattuglia operante in ciascun turno costituita da 2 Agenti di P.M. e 1 Agente di P.M. in servizio nella centrale durante ciascun turno
SERVIZIO PERSONALE	C O D1	1 Istruttore Contabile/amm.vo o Istruttore Direttivo
PROTOCOLLO GENERALE	B3 o C	1 Collab. o Istrutt. Amministrativo

10. Procedure di attivazione dei contingenti minimi.

- 1- I funzionari responsabili del funzionamento dei singoli uffici, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti come definiti al punto 2, adottando per la scelta anche criteri di rotazione, ove possibile.
- 2- I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro le ventiquattro ore successive alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile.
- 3- E' fatto divieto a chiunque di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e con le modalità di cui al comma precedente.

4- I funzionari Responsabili dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni in lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero ai sensi del presente accordo, nonché al resto del personale che non avesse aderito allo sciopero stesso.

#### 11. Modalità di effettuazione degli scioperi.

1 - Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui al punto 1, ne daranno comunicazione all'Amministrazione con un preavviso di almeno 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro, le modalità d'attuazione e le motivazioni.

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

2 - Nel caso in cui lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, l'Amministrazione trasmetterà agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione locali una comunicazione sulla durata e sulla modalità dell'azione di sciopero.

Analoga comunicazione sarà effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca dello sciopero.

3 - Per la durata e i tempi delle azioni di sciopero e per i periodi nei quali gli stessi non possono essere proclamati si rinvia a quanto stabilito nell'art. 6, commi 4-6, dell'Accordo Collettivo Quadro in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici locali essenziali nell'ambito del Comparto Regioni - Autonomie Locali, sottoscritto il 19 settembre 2002.

### **Art.5**

#### RELAZIONI SINDACALI

I Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:

- Le rappresentanze sindacali unitarie (**R.S.U.**);
- Gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali.

I titolari della contrattazione:

- per la parte pubblica, l'ente individua i dirigenti o i funzionari della delegazione trattante;
- per la parte sindacale, le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del CCNL.

Le Parti, nel riaffermare l'autonomia dell'attività di decisione ed i diversi ruoli e responsabilità dell'Amministrazione e delle OO.SS. dei lavoratori, ritengono indispensabile che il complessivo sistema di relazioni sindacali di cui all'art.3 del nuovo CCNL 2002/2005, si articoli attraverso rapporti periodici a livello aziendale regolati da specifiche procedure.

Tale sistema di relazioni costituisce il presupposto, da una parte, per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale e, dall'altra, per favorire il raggiungimento di elevati standard dei servizi pubblici erogati e concorrere a sostenere lo sviluppo economico ed occupazionale e soprattutto a dare risposte

immediate ai bisogni della collettività attraverso una maggiore efficienza e competitività del sistema delle Autonomie Locali.

Le Parti riconoscono pertanto l'opportunità di prevedere specifici momenti di incontro, a livello aziendale tra la Parte Pubblica e loro Rappresentanti, regolarmente costituiti in base all'art.10 del CCNL 98 -2001, le R.S.U., costituite ai sensi dell'accordo nazionale interconfederale, dalle corrispondenti Strutture Sindacali territorialmente competenti firmatarie del CCNL.

Tali periodici incontri avvengono con le modalità di seguito definite ed hanno l'obiettivo di realizzare tra le Parti, sui diversi temi successivamente specificati, momenti di:

- a) informazione, intendendosi con questa voce la trasmissione ed esposizione di documenti, dati, programmi ed iniziative;
- b) concertazione, intendendosi con questa voce la discussione preventiva su tematiche di rilievo finalizzata alla conoscenza e valutazione approfondita dei reciproci orientamenti ed opinioni ed alla evidenziazione delle possibili convergenze sui diversi aspetti;
- c) Stipulazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale.

Le Parti concordano infine sull'opportunità di inserire la procedura di verifica delle competenze e degli ambiti negoziali aziendali definiti dal CCNL.

Richiamata la piena autonomia decisionale e di responsabilità di gestione degli organi aziendali nell'ambito delle prerogative di legge e statutarie e la piena autonomia d'azione dei Sindacati, le Parti, al fine di migliorare il processo delle Relazioni Sindacali, concordano le seguenti procedure per lo sviluppo dei momenti di rapporto in cui si articola il sistema:

#### **a) INFORMAZIONE**

1. L'azienda trasmette alla R.S.U. e alle corrispondenti Strutture, territorialmente e provincialmente competenti, delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, i documenti ed i dati inerenti gli argomenti di maggior rilevanza oggetto di informazione.
2. L'informazione alla RSU deve essere periodica e tempestiva e va assicurata su tutti gli atti, anche di carattere finanziario, che concernono il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e i processi di ristrutturazione aziendale.
3. L'informazione deve essere preventiva su tutte le materie oggetto di contrattazione e concertazione.

#### **b) CONCERTAZIONE**

1. La concertazione viene attivata mediante richiesta scritta, dai soggetti di cui all'art. 10 comma 2, del CCNL 1998/2001, entro 10 giorni dall'avvenuta informazione e in caso di urgenza entro 5 giorni.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
3. La concertazione si conclude nel termine massimo di 30 giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.
- La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

### **c) CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA AZIENDALE**

In relazione agli ambiti ed alle modalità di contrattazione aziendale individuate precedentemente, le parti convengono sull'attuazione delle seguenti procedure:

1. L'accordo aziendale stipulato secondo quanto previsto dall'art.4 del CCNL del 22/01/2004 ha durata quadriennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono escluse le materie previste dal CCNL del 22.01.2004 che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. Il Presidente della delegazione trattante provvede alla convocazione della delegazione sindacale di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL dell'1.04.1999, per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. Nell'ambito della contrattazione decentrata collettiva aziendale sono regolate le materie di cui all'art.4, comma 2, del CCNL 1.04.1999 e dell'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.03.1999.
4. Decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui all'art.4 comma 2, lett. d), e) , f) ed m) del CCNL 1.41999:
  - i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
  - le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
  - implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
  - criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.
5. I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nell'art.4, comma 1, CCNL 1.41999 salvo quanto previsto dall' art. 15, comma 5, Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

6. Le materie oggetto della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono indicate nell'art. 7 .

#### **d) POTERE DI PROPOSTA**

Le RSU e le OO.SS. possono formulare proposte sulle strategie e sulle eventuali modifiche organizzative e gestionali nonché di valorizzazione del lavoro e della qualità dei servizi. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 30 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione

#### **e) ASSEMBLEE SINDACALI DEL PERSONALE**

1. Il personale dell'Ente ha diritto di riunirsi in Assemblea Sindacale per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione;
2. Stessi diritti sono riconosciuti al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, ed a tempo determinato in proporzione;
3. Le assemblee, che possono riguardare la generalità o gruppi di lavoratori, possono essere indette dalle RSU singolarmente o dalle singole OO.SS. Aziendali, Territoriali, Provinciali. L'ordine del giorno deve attenersi a materie di interesse sindacale e del lavoro;
4. La convocazione, l'orario, la proposta di uso dei locali e la partecipazione di dirigenti sindacali esterni, sono comunicate all'Amministrazione, di norma almeno 3 giorni prima;
5. Le OO.SS. si impegnano a comunicare all'ufficio del personale l'elenco dei lavoratori presenti in assemblea.

#### **f) AGIBILITA' SINDACALI**

Le parti concordano che il monte ore per le agibilità sindacali delle R.S.U., ammonti a 30 minuti per dipendente, come già previsto dall'art. 9 del D.Lgs 396/97 e sue modificazioni ed integrazioni.

#### **g) AFFISSIONE COMUNICATI - DIFFUSIONE STAMPA SINDACALE**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 25 della legge n. 300/1970 l'azienda predispone nei luoghi che saranno localmente concordati appositi albi per l'affissione di comunicati. In detti albi, le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del CCNL possono affiggere comunicati, afferenti le proprie attività, da trasmettere per conoscenza alla Direzione Generale dell'Ente.

La responsabilità dei comunicati è assunta dalla R.S.U e dagli organi responsabili delle OO.SS. firmatarie del CCNL .

#### **h ) LOCALI E ATTREZZATURE PER LE R.S.U.**

Fatto salvo quanto previsto nell'art. 27 della legge n. 300/1970 l'azienda, nei limiti del possibile, mette a disposizione della R.S.U. un locale per le proprie riunioni nonché l'uso di un personal computer, di una stampante e l'uso del fax. Le trattative di Contrattazione Collettiva Decentrata Aziendale e di Concertazione vengono effettuate, di norma, al di fuori dell'orario di servizio. Qualora, per motivate esigenze, le convocazioni siano fatte nell'ambito dell'orario di servizio, i

delegati RSU non sono considerati in permesso sindacale, ai sensi dell'art.9 del CCNL sulle modalità di utilizzo dei distacchi e delle aspettative nonché delle altre prerogative sindacali del 08.08.1998, siglato definitivamente il 27.01.1999.

### **TITOLO III**

#### **IL RAPPORTO DI LAVORO (parte normativa)**

##### **Art.6**

##### **FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE**

1. La formazione del personale costituisce strumento decisivo per affrontare i processi di riforma dell'attività amministrativa, con particolare riguardo al tema dell'informazione agli utenti. Per il migliore assolvimento delle finalità istituzionali l'Ente promuove forme permanenti di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione, la riconversione, e la specializzazione del personale, garantendo sempre le pari opportunità.
2. L'Amministrazione si impegna a definire le risorse, sia in termini finanziari che in termini temporali, da destinare alla formazione, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio, anche mediante l'ottimizzazione delle risorse della Regione Sardegna e dell'Unione Europea ed il vincolo di reinvestimento di una quota delle risorse rese disponibili dai processi di riorganizzazione e di modernizzazione.
3. In conformità a quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del CCNL 1.4. 1999 e dalla Legge Regionale 19/97, L'Amministrazione dovrà prevedere, ogni anno e per il quadriennio 2002 - 2005, almeno l'1 % della spesa complessiva del personale e il 20% del finanziamento Regionale (L.R. 19/97).
4. Nel novembre di ogni anno, nell'ambito della discussione sul piano occupazionale, l'Amministrazione, tramite l'ausilio del settore personale responsabile della redazione del piano per la formazione, dovrà individuare i corsi di formazione e di aggiornamento del personale relativi all'anno successivo, tenendo conto dei fabbisogni formativi di ciascun settore.
5. Nel piano relativo ai corsi per la formazione del personale va garantita, se possibile, pari opportunità a tutti i lavoratori anche con criteri di rotazione.
6. La formazione professionale è prioritariamente organizzata con partecipazione obbligatoria. Il personale pertanto è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono interamente a carico dell'Ente. Qualora la partecipazione al corso di formazione e/o aggiornamento professionale comporti lo spostamento dalla sede, o la prestazione lavorativa oltre l'ordinario orario di servizio, compete ai dipendenti il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio nel primo caso, il riconoscimento del lavoro straordinario o riposo compensativo;
6. Gli attestati conseguiti nel corso di formazione dal singolo dipendente vengono acquisiti dal settore affari del personale che provvede ad aggiornare il fascicolo di ciascun dipendente, e costituirà ad ogni effetto titolo da valutare nella progressione dello sviluppo orizzontale e verticale della nuova classificazione del personale.

7. La formazione professionale deve riguardare le materie riconducibili all'attività degli Enti Locali ed in particolare a quelle svolte dai dipendenti che usufruiscono della formazione nell'ambito del settore di appartenenza.

#### **Art.7**

#### **ORARIO DI LAVORO**

Le parti concordano:

- di dare piena attuazione alle disposizioni previste dall'art. 22 del CCNL 98/2001 e dall'art. 60 del D.Lgs 29/93, e di definire, in apposita sessione di concertazione, i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
- che il Sindaco è l'autorità degli orari di tutti i servizi, in base all'art. 50 del d.lgs 267/2000 e che nell'ambito di quanto stabilito si svolgono doverosamente le attività dei dipendenti con l'osservanza dell'orario di lavoro (settimana lunga, settimana corta, spezzato rientri, recuperi, ecc.);
- che, nelle more della definizione dei criteri di cui sopra, non si potrà adottare da parte dell'Amministrazione o dei Responsabili delle Strutture Organizzative atti di riorganizzazione o ordini servizio sull'orario in modo unilaterale.

#### **Art.8**

#### **LA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO**

Le parti concordano che in sede di concertazione si dovranno definire le seguenti materie:

- 1) l'applicazione delle disposizioni previste nel D.lgs 626/94 e D.Lgs 29/93 successive modificazione e/o integrazioni;
- 2) Valutazione dei rischi, nonché individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione dell'ente e dell'unità produttiva;
- 3) Designazione degli addetti al servizio di prevenzione incendio, pronto soccorso, evacuazione dei lavoratori;
- 4) Organizzazione della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza e salute;
- 5) Valutazione dei rischi e le misure di prevenzione inerenti sostanze e preparati pericolosi, macchine, impianti, organizzazione ed ambienti di lavoro, infortuni e malattie professionali;
- 6) Convenzione con le strutture del Servizio Sanitario Nazionale;
- 7) Tempi di attuazione delle misure di prevenzione, e di istituzione del libretto sanitario.

#### **Art.9**

#### **COPERTURA ASSICURATIVA**

Le parti concordano:

1. Che ai dipendenti incaricati di Posizioni Organizzative l'Ente, tramite l'ufficio economato e provveditorato, stipuli, ai sensi dell'art.43 del CCNL del 14.09.2000, apposita polizza assicurativa, per copertura della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di cui all'art.8 e seguenti del CCNL del 31.03.1999, ivi compreso il patrocinio legale, contro i rischi conseguenti all'espletamento delle proprie funzioni, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave. Nel caso di colpa grave la polizza dovrà prevedere la possibilità, da parte di ciascun dipendente titolare di posizioni organizzative,

di coprire con risorse proprie l'ulteriore garanzia. Entro il mese di marzo di ciascun anno l'economista provveditore dovrà inviare, a ciascun responsabile di posizione organizzativa, copia della polizza e la richiesta di integrazione per la garanzia della colpa grave.

2. Che l'Ente, tramite l'ufficio economato e provveditorato, stipuli apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di missioni o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.
3. La polizza di cui al secondo comma è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nella assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'azienda sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi precedenti, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
5. I massimali delle polizze di cui ai precedenti commi non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni previsti dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.
6. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dai precedenti commi sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.
7. In sede di trattativa aziendale sarà valutata la possibilità di prevedere la copertura assicurativa di altri rischi di particolare rilievo.

#### Art.10 PATROCINIO LEGALE

Le parti concordano quanto segue:

1. L'azienda, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.
2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'Ente ha diritto di ripetere dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni grado di giudizio.

#### Art.11 PARI OPPORTUNITÀ

1. Le parti individuano come prioritarie le seguenti azioni positive per le pari opportunità:

- In materia di orario di lavoro, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e di contratto, possono accedere, anche con priorità, alle richieste di diversificazione e/o flessibilità - anche individuale - di orario e/o di trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro, presentati dalle lavoratrici per comprovate esigenze familiari.
- Nell'ambito delle finalità generali di cui alla legge n. 125/91, sono considerate mancanze disciplinarmente rilevanti, sanzionabili in relazione alla rispettiva gravità, in base alle norme previste dal CCNL, i comportamenti comunque finalizzati per i quali si accerti il contenuto di lesione della dignità e libertà personale e sessuale delle lavoratrici e dei lavoratori
- Diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.
- Promuovere, d'intesa con gli altri Enti Locali, le necessarie iniziative che favoriscano l'istituzione di una Commissione Provinciale Permanente, sul tema dell'occupazione femminile e della realizzazione delle pari opportunità in tutti gli Enti, che avranno il compito di promuovere, anche sulla base dei rapporti biennali di cui al comma precedente, la rilevazione statistica periodica, a fini conoscitivi, sulla situazione degli Enti del personale femminile nelle diverse posizioni di lavoro nonché il monitoraggio sui relativi percorsi formativi e di carriera intervenendo laddove si siano verificate criticità e sulla eventuale realizzazione nelle singole Amministrazioni, di programmi di azioni positive;

#### **Art.12**

#### **COMITATO PARITETICO SUL MOBBING**

Le parti si impegnano affinché sia costituito il Comitato Paritetico per il mobbing di cui all'art.8, comma 3, del CCNL del 22.01.2004.

#### **Art.13**

#### **DISPOSIZIONI DISCIPLINARI**

Le parti rimarcano che le disposizioni contrattuali di cui agli artt. da 22 a 28 del CCNL 22.01.2004 (disposizioni disciplinari) sono inderogabili ed innegoziabili nelle sede della contrattazione decentrata integrativa e che, quindi, trovano applicazione *ope officii*;

#### **Art. 14**

#### **CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI E DELLE RISORSE VARIABILI**

Preliminarmente si precisa, come da norma contrattuale, che tutte le quantità economiche delle risorse destinate alle diverse utilizzazioni è oggetto di contrattazione decentrata integrativa, con obbligo della firma tra le parti.

Si stabilisce che le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono utilizzate ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 per promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente, e di

qualità dei servizi mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e progetti strumentali basati su sistemi di programmazione e di controllo qualitativo dei risultati, identificando sia i piani di attività che i progetti strumentali con gli obiettivi stabiliti dall'Amministrazione per ogni settore o struttura organizzativa (PEG) .

Le risorse di cui all'art. 15 del CCNL sono utilizzate per

- a) Erogare incentivi legati alla produttività ed al miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.03.99.
- b) Costituire il fondo per la progressione economica nelle categorie. L'entità del fondo è decisa in contrattazione integrativa. In caso di cessazione dal servizio le risorse attribuite per la progressione orizzontale restano acquisite al fondo generale per la produttività;
- c) Costituire il fondo per la retribuzione di posizioni e di risultato. Per gli enti privi di posizione dirigenziale le risorse sono aggiuntive;
- d) Il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio, orario notturno festivo secondo le modalità vigenti;
- e) Compensare l'esercizio di attività, del personale delle categorie A, B e C che comportano particolari disagi;
- f) Compensare l'esercizio di compiti di particolare responsabilità del personale della categoria D non incaricate di posizione organizzativa, da un minimo di € 1.000,00 e fino ad un massimo di € 2.000,00;
- g) Le risorse di cui al comma 2) lettera b) dell'art.17 del CCNL sono destinate al pagamento degli incrementi economici spettanti al personale collocato in tutte le posizioni previste dal sistema di classificazione ivi comprese quelle conseguite ai sensi dell'art. 7 comma 2) del CCNL del 31.3.99.
- h) Incentivare le attività e le prestazioni cui sono connesse risorse di legge.

In particolare:

**Compensi diretti ad incentivare la produttività – Art. 17, co.2, lett. a)**

Le parti convengono che la gestione degli incentivi sarà ispirata ai seguenti principi fondamentali:

- Corresponsione degli incentivi soltanto a fronte di un risultato individuale aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- Corresponsione di incentivi soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati;
- Corresponsione di incentivi in proporzione al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG, soltanto a conclusione del processo di valutazione dei risultati, come certificati dal nucleo di valutazione;
- Graduazione degli incentivi comunque in armonia con la dinamica salariale delle differenti categorie di inquadramento del personale.

Criteri applicativi:

- Personale interessato: La valutazione individuale deve riguardare tutti i dipendenti a tempo indeterminato ed a tempo determinato ivi compreso il personale in part-time in proporzione al servizio, nonché il personale a qualsiasi titolo cessato nel corso dell'anno di riferimento in rapporto al

periodo di servizio, con esclusione del personale che non abbia completato il periodo di prova al 30 giugno dell'anno in questione.

- Procedura di valutazione : i responsabili di settore, all'inizio di ogni anno e non oltre 30 giorni dopo l'approvazione del PEG e comunque per la prima applicazione entro 30 giorni dalla data di definitiva sottoscrizione del presente contratto, provvedono a portare a conoscenza del personale gli elementi fondamentali su cui si baserà la valutazione individuale, e in particolare degli obiettivi, individuali e/o di gruppo, assegnati al settore. I responsabili di settore provvedono inoltre alla valutazione individuale al termine del periodo di riferimento nonché a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della relativa valutazione.
- Procedura di garanzia: Entro 15 giorni dalla data di comunicazione delle risultanze della propria valutazione individuale, il dipendente può presentare le proprie osservazioni al nucleo di valutazione dell'ente, che formulerà al responsabile di settore le proprie considerazioni in merito. Entro 15 giorni dal ricevimento delle osservazioni del nucleo di valutazione il responsabile del settore provvederà ad assumere le proprie definitive determinazioni ed a comunicarle al dipendente interessato.
- Determinazione degli incentivi individuali: le risorse per la produttività sono ripartite in budget di settore, in relazione a:
  - numero dei dipendenti assegnati;
  - punti parametrici per categoria :
    - cat. D3 : punti 280
    - cat. D : punti 240
    - cat. C : punti 200
    - cat. B3 : punti 180
    - cat. B : punti 150
    - cat. A : punti 120
  - giorni di effettivo servizio con esclusione delle assenze per : ferie, riposo per festività soppresse, recupero di lavoro straordinario autorizzato, permesso sindacale, ferie elettorali, infortunio sul lavoro, riposo compensativo per lavoro prestato in giornate festive, riposo per donazione sangue, permesso per citazione a testimoniare, permesso usufruito ai sensi della Legge n° 104/92, astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi dell'art. 4 della Legge n° 1204 del 30.12.1971 (ora congedo di maternità ex art. 16, comma 1°, lett. c) del D.Lgs. n° 151/2001) e riposi giornalieri di cui all'art. 39 del medesimo D.Lgs. n° 151/2001

I premi individuali saranno graduati in proporzione alle risultanze della valutazione individuale, elaborata in armonia con i criteri generali concertati tra le parti. In caso di valutazione soltanto sufficiente secondo il sistema di valutazione, e in particolare inferiore a 42 punti su 70, non si darà luogo ad alcuna erogazione di compensi.

L'erogazione del premio individuale, in un'unica soluzione annuale, sarà effettuata nel mese successivo alla conclusione dell'iter della procedura di garanzia.

- Criteri generali per la metodologia permanente di valutazione: I criteri per la metodologia di valutazione permanente del personale, sono:

- a) erogazione di una parte pari al 60% collegata al raggiungimento degli obiettivi attribuiti dal peg a ciascun settore (per cui la percentuale di risultato attribuito a ciascun responsabile dal Nucleo di Valutazione sarà la stessa per tutti i dipendenti di quel settore);
- b) erogazione del restante 40% sulla base della valutazione individuale del responsabile effettuata utilizzando le schede (allegato A e A1) allegate al presente contratto;
- c) distribuzione dei resti: in caso di resti nell'ambito di un singolo settore si stabilisce che il responsabile del settore possa attribuirli, previa motivazione, con la più ampia discrezionalità, tra tutti quei dipendenti, appartenenti al settore stesso, che abbiano raggiunto una valutazione individuale pari almeno a 63 punti.
- Progetti finalizzati: Una quota delle risorse decentrate di €. 18.258,78, pari all'1,2% su base annua, del monte salari 1997 di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL del 1.04.1999, sarà destinata al finanziamento di uno o più progetti finalizzati volti ad attività espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità come stabilito dal comma 4 del medesimo articolo con priorità per i progetti intersettoriali. I singoli progetti dovranno essere sottoposti, prima dell'approvazione in Giunta Comunale, all'approvazione del N.I.V. e saranno oggetto di confronto con le rappresentanze sindacali prima della loro formale approvazione. L'erogazione degli incentivi al personale coinvolto sarà comunque effettuata a conclusione del relativo progetto e soltanto in proporzione al raggiungimento degli obiettivi prefissati che dovranno essere asseverati dal N.I.V.

### **Progressione economica orizzontale – Art. 17, co.2, lett.b)**

Come stabilito dal CCNL del 22.01.2004, il numero delle posizioni economiche delle quattro categorie è integrato con la previsione delle nuove posizioni di sviluppo: A5, B7, C5 E D6 e non trova più applicazione la regola del limite del valore medio del percorso economico di cui all'art. 16, comma 2, del ccnl 1.04.1999 (regola del baricentro).

Le risorse stabili destinate per finanziare la progressione economica orizzontale gravante sul fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1.4.1999 ammontano, al 31.12.2003, a € 25.701,00, fatti salvi gli effetti conseguenti ad adeguamenti del ccnl, nuove progressioni saranno attuate soltanto in relazione alle risorse riacquisite nella disponibilità a seguito di cessazioni dal servizio ovvero progressioni verticali tra le categorie nonché di eventuali risorse aggiuntive reperite nella parte stabile delle risorse decentrate.

Le risorse così liberate nonché quelle aggiuntive, decise in questa contrattazione per gli anni 2004 e 2005, andranno a confluire nel fondo per le progressioni orizzontali distinte per categoria, in rapporto all'incidenza del costo totale dei percorsi economici per ciascuna categoria, e in particolare:

- 21,00% per la categoria A
- 22,67% per la categoria B
- 25,46% per la categoria C
- 30,87% per la categoria D

Al termine di ciascun esercizio, entro il primo trimestre dell'anno successivo, saranno effettuate le selezioni per la progressione orizzontale dell'anno di riferimento, nel limite delle risorse disponibili per ciascuna categoria.

Nel caso in cui, dopo la attribuzione delle PEO in ciascuna categoria, dovessero avanzare resti si procederà alla loro attribuzione a ciascuna categoria secondo la seguente priorità:

- 1) categoria A
- 2) categoria B
- 3) categoria C
- 4) categoria D

Saranno ammessi alla selezione per la progressione orizzontale i dipendenti che abbiano i seguenti requisiti:

- anzianità di servizio nella posizione economica pari almeno a 3 anni;
- una valutazione delle prestazioni individuali significativamente positiva nel periodo di riferimento (media sul triennio), e in particolare pari o superiore a 60% dei punti sul 100%, secondo la vigente metodologia permanente di valutazione della produttività di cui all'art. 17, comma 2, lettera a).
- Assenza di sanzioni disciplinari superiori alla censura scritta nel biennio precedente la selezione.

La procedura di formazione delle graduatorie è quella prevista con il regolamento per la “ definizione dei criteri per l'attribuzione della p.e.o. all'interno della categoria professionale” approvato con la deliberazione di G.C. n. 263 del 24.08.2000 così come modificato dalla delibera G.C. n. 175 del 28.12.2005.

Le graduatorie per l'attribuzione delle progressioni orizzontali saranno uniche, distinte soltanto per categoria giuridica, e saranno determinate, tra i dipendenti in possesso dei requisiti di ammissione, sulla base della media delle valutazioni individuali dell'ultimo triennio compreso l'esercizio di riferimento. In caso di parità tra due o più candidati sarà preferito quello con maggiore anzianità nella posizione economica , e in caso di ulteriore parità, quello con maggiore anzianità di servizio nella categoria, o ulteriormente quello con maggiore anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione. I benefici economici per i vincitori delle selezioni avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento della selezione.

Al Collegio dei revisori dei Conti, o in mancanza al servizio di controllo interno, è attribuita la competenza per il monitoraggio e compatibilità della spesa con i vincoli di bilancio.

**Pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo – Art. 17, co.2, lett.d**

Le parti concordano che le prestazioni individuali di turno, reperibilità, maggiorazione oraria e maneggio valori daranno diritto alla corresponsione di specifiche indennità secondo la disciplina contrattuale vigente.

### ***Indennità di turno:***

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

Nel caso di personale impiegato in servizi in turno che utilizza permessi di astensione dal lavoro previsti dalla vigente normativa le maggiorazioni di cui all'art. 22 del CCNL 14/9/2000 verranno corrisposte unicamente per le ore di effettiva presenza in servizio.

### ***Indennità di rischio:***

La indennità di rischio è corrisposta al personale operaio di categoria A e B che per la tipologia delle prestazioni lavorative è esposto in modo diretto a fiamme libere ed in particolare:

- *Attività di cucina presso l'asilo nido:* rischio connesso all'uso di cucine industriali

L'indennità di rischio è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio e verrà pagata dal settore affari del personale previa dichiarazione mensile resa dai responsabili di settore interessati che comunicherà al Servizio Personale le giornate di effettiva esposizione al rischio.

### ***Reperibilità:***

La reperibilità, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è prevista nei seguenti settori :

- Settore affari generali – servizio demografico – ufficio di stato Civile;
- Settore manutenzioni
- Servizio cimitero

E' esclusa qualsiasi sovrapposizione del servizio di reperibilità con gli orari di funzionamento dei servizi delle strutture interessate.

La reperibilità viene comunicata trimestralmente dal responsabile del settore coinvolto al settore affari del personale.

### ***Maneggio valori:***

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa con obbligo di rendicontazione, compete una indennità giornaliera, da definirsi annualmente compatibilmente con le risorse disponibili, allorquando il valore maneggiato superi, nell'anno, euro 15.000,00.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è stato effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

La liquidazione delle competenze è disposta dal Settore Affari del Personale su certificazione del numero delle giornate effettive di maneggio valori del responsabile del settore competente.

### ***Maggiorazione oraria:***

Le indennità per maggiorazioni orarie relative a attività lavorative prestate nelle seguenti condizioni:

- ordinario notturno;
- ordinario festivo;
- ordinario festivo notturno;

vengono corrisposte ai lavoratori che hanno operato nelle predette condizioni. All'individuazione degli aventi diritto alle indennità di cui ai precedenti punti e all'eventuale ulteriore individuazione di figure professionali e servizi necessari, provvedono direttamente i Responsabili dei settori interessati, che ne danno preventiva comunicazione, entro il 30 gennaio di ogni anno ai competenti uffici del Personale che dovranno provvedere alla liquidazione dei compensi, informandone contestualmente i sindacati firmatari del CCDI e le RSU.

### **Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate - art. 17, comma 2, lett.e)**

Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.

Si individuano come attività di lavoro svolta, in modo diretto e prevalente, in condizioni particolarmente disagiate le seguenti:

- *Attività di necroforo*: esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per la tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità, per ambiente di svolgimento, costrizione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione.
- *Attività di messo notificatore*: esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psicicamente e/o fisicamente.
- *Attività di sportello (acquedotto, anagrafe, tributi, esecutori polifunzionali)* : Esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza.
- *Attività connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse*: personale appartenente al profilo operaio soggetto ad esposizione all'aperto ed in luoghi esposti ad ogni situazione climatica.

In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

L'indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di turno, di rischio e con l'indennità di cui all'art. 37, co.1, lett.c del CCNL del 6.07.1995

### **Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/99 (art. 17, comma 2, lett. F, CCNL 1.4.99)**

Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative, sono così individuate:

Responsabilità, formalmente attribuita dal responsabile del settore con atto di organizzazione dirigenziale nei seguenti ambiti:

- 1) Responsabilità formalizzata di un Servizio, ossia di una struttura organizzativa caratterizzata da un buon livello di complessità ed autonomia organizzativa;
- 2) Affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi complessi (o di istruttorie particolarmente complesse).
- 3) Responsabilità di apposizione parere di regolarità tecnica sulle proposte deliberative.
- 4) Responsabilità di preposizione a commissioni di concorso e a commissioni di gara.
- 5) Responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. *Delegazione Trattante, Commissioni Consiliari, etc*).
- 6) Incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi fino ad un massimo di 60 giorni consecutivi.

I compensi per le specifiche responsabilità sono compresi tra Euro 1.000,00 e 2.000,00 euro. Il limite minimo è tuttavia derogabile allorché le risorse all'uopo destinate in sede di contrattazione decentrate non siano sufficienti a garantirlo.

I compensi, rispetto all'apposito budget annuo, sono attribuiti secondo i seguenti valori:

- possesso del requisito di cui al n. 1: valore 20/100
- possesso del requisito di cui al n. 2: valore 10/100
- possesso del requisito di cui al n. 3: valore 20/100
- possesso del requisito di cui al n. 4: valore 10/100
- possesso del requisito di cui al n. 5: valore 10/100
- possesso del requisito di cui al n. 6: valore 30/100

I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al raggiungimento di almeno 40/100 punti di valore

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Il Settore Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei responsabili di settore, corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

### **Compensi per specifiche responsabilità del personale di cat. B – C - D (art.17, comma 2, lett. i, CCNL 1.4.99)**

Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21/1/2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
- b) di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
- d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

- e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso, sulla base dei criteri applicativi definiti nella sede decentrata.

Il compenso, nella misura massima di € 300 annui lordi, compatibilmente con le risorse disponibili, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:

- qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale, con delega totale, secondo le vigenti previsioni legislative;
- addetto all'ufficio relazioni con il pubblico;
- responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- addetto al protocollo generale in qualità di archivista informatico.

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Il Settore Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

#### **Indennità personale educativo - art. 31 ccnl 14.09.2000 e art. 6 ccnl 5.10.2001.**

Al personale educativo dell'asilo nido, oltre all'indennità di cui all'art.37, co.1, lett.d del CCNL del 94/97, è attribuita, con oneri a carico del fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1.04.1999, l'indennità professionale di **€. 340,80** annue lorde e una indennità di **€. 61,97** mensili lorde, per 10 mesi di anno scolastico (art. 31 code contrattuali).

#### **Criteri delle forme di incentivazione delle attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge. (art. 15, comma 1, lettera k CCNL 1.4.99)**

Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 1/4/1999 sono:

a) ex art. 18, comma 1, della legge 109/94, come modificato dall'art. 6, comma 13, della legge 127/97, dall'art. 2, comma 18 della 191/98 e dall'art. 13 comma 4 della legge 17 maggio 1999 n. 144, secondo le modalità fissate dal Regolamento apposito, approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 264 del 30.08.2000 e s.m.i.:

- incentivo non superiore al 1,5 % dell'importo a base di gara di un'opera appaltata è ripartito tra il responsabile unico del procedimento, gli incaricati della redazione del progetto, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori. Con decorrenza 1 gennaio 2004 l'incentivo è elevato al 2% ai sensi della legge finanziaria 311/2004.
- incentivo pari al 30% della tariffa professionale relativa alla redazione di un atto di pianificazione comunque denominato ripartito tra i dipendenti dell'amministrazione che lo abbiano redatto.

- b) incentivi, che, in ragione di una percentuale del gettito dell'imposta comunale sugli immobili "ICI", può essere destinata al potenziamento degli uffici tributari dell'Ente e quindi attribuiti al personale addetto
- ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996
- c) Incentivi per prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di Settore dell'ISTAT.
- d) Compensi per prestazioni connesse al condono edilizio in applicazione della legge 47/85 e della L.R. 23/85 come modificate ed integrate dalla legge 724/94 e dalla L.R. 6/95.

La disciplina delle predette norme di legge trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di una delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31/3/1999.

### **Art.15** **SERVIZIO MENSA**

Le parti concordano di istituire, in base all'art.12 dell'ex DPR 347/83 e 68 DPR 268/87, il servizio mensa a favore dei dipendenti secondo i seguenti criteri e modalità:

- Per poter usufruire del diritto alla mensa il dipendente deve essere effettivamente in servizio;
- Non potrà usufruire del diritto alla mensa il personale che effettua orario unico, salvo i casi di rientro pomeridiano;
- Il pasto deve essere consumato al di fuori dell'orario di servizio;
- Il dipendente, è tenuto a pagare per ogni pasto un corrispettivo pari a 1/3 del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi; oppure un corrispettivo sempre pari a 1/3 dei costi dei generi alimentari e del personale, qualora la mensa sia gestita direttamente dall'Ente;
- E' esclusa qualsiasi forma di monetizzazione indennizzante; nel caso in cui non sia possibile istituire il servizio di mensa verrà corrisposto un buono pasto del valore di € 8,26 che decorre dalla stipula del presente contratto e fino alla durata dello stesso salvo proroga.
- La differenza tra € 8,26 e 5,28 pari a 2,98 per ogni buono pasto erogato sarà computata nel reddito imponibile di ciascun dipendente ai sensi della normativa vigente.
- Ai sensi dell'art. 45 e 46 delle code contrattuali (ccnl del 14.09.2000) il dipendente matura il diritto a ricevere il buono pasto qualora prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti
- Nelle giornate in cui non sia previsto il rientro pomeridiano, il dipendente matura il diritto a ricevere il buono pasto solo nel caso in cui le ore complessive di lavoro effettuato, comprendente quello ordinario che straordinario, superano le 9 ore.
- Le stesse regole valgono anche se trattasi di straordinario elettorale.
- Il settore affari del personale ha la responsabilità dell'ordinativo, della gestione e della liquidazione dei buoni pasto. Al dipendente che materialmente gestirà i buoni pasto spetterà l'indennità per il maneggio valori.

Il servizio mensa è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed il tempo necessario è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio

**TITOLO IV**  
**IL RAPPORTO DI LAVORO PARTE ECONOMICA**

## **1 - Biennio Economico 2002/2003**

Per il biennio economico relativo agli anni 2002 e 2003 del CCNL 2002/2005 sottoscritto il 22 gennaio 2004, le parti danno atto che sono stati interamente applicati il contratto decentrato integrativo, sottoscritto il 16.01.2001 e tacitamente prorogato fino alla sottoscrizione del presente CCDIA.

## **2 - Biennio economico 2004/2005**

### **2.1 - ANNO 2004**

La quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo umane e della produttività per l'anno 2004 determinata con atto del responsabile del settore Affari del Personale n. 158 del 25.11.2004, previa delibera di indirizzo della Giunta Comunale n. 133 del 19.10.2004 e con ulteriore atto del responsabile del settore Affari del Personale n. 164 del 04 novembre 2005 risulta sinteticamente così composta:

a) risorse con caratteristiche di certezza, stabilità e continuità al netto delle riduzioni previste dalla legge (Art. 19 CCNL 1/4/1999 Riclassificazione personale ex art. 7, c.3 e 4, CCNL 31/3/1999, Art. 10, c. 1, CCNL 31/3/1999 Quota salario accessorio Pos.Org e personale ATA)	€. 186.136,26
b) risorse aventi caratteristica di eventualità e variabilità:	<u>€. 135.313,33</u>
Totale generale risorse decentrate	<b>€. 321.449,59</b>

#### **LA UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE CON CARATTERISTICHE DI CERTEZZA, STABILITÀ E CONTINUITÀ RISULTA COSÌ DEFINITA:**

- Art. 17, comma 2, lett. b) Fondo per Progressioni orizzontali	€. 21.252,14
- Art. 33 CCNL 22/1/2004 - Indennità di comparto	€. 50.496,52
- Personale educativo (art. 31 CCNL 14.9.2000; art. 6 CCNL 5.10.2001)	€. <u>4.794,35</u>
Totale risorse utilizzate anno 2004	<b>€. 76.543,01</b>

RISORSE DECENTRATE STABILI A DISPOSIZIONE 2004	€. 186.136,26
RISORSE DECENTRATE STABILI UTILIZZATE 2004	€. <u>76.543,01</u>
<b>RISORSE DECENTRATE STABILI DISPONIBILI 2004</b>	<b>€. 109.593,25</b>

Alle quali si aggiungono :

RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€. <u>135.313,33</u>
Per complessive	<b>€. 244.906,58</b>

## DESTINAZIONE RISORSE DISPONIBILI ANNO 2004

### **A) Risorse stabili: Euro 109.593,25**

#### **progressione economica orizzontale: € 43.059,03**

Le parti concordano di attivare le selezioni per l'attribuzione della P.E.O. per l'anno 2004 secondo i criteri fissati nella parte normativa generale, art.14 del presente contratto decentrato integrativo e del regolamento approvato con la deliberazione di G. C. n. 263 del 24 agosto 2000 e s.m.i..

Viene destinata a tale scopo la somma di **€. 43.059,03**

La nuova progressione economica orizzontale verrà attribuita al personale in servizio al 31.12.2003, con decorrenza 01.01.2004.

### **B) Resti risorse stabili più risorse variabili: Euro 66.534,22 + 135.313,33 per un totale complessivo di 201.847,55 euro così destinati:**

a) **Indennità di turno, rischio, reperibilità, lavoro ordinario festivo ecc: € 29.117,81**

b) **Indennità di disagio: €. 29.129,40**

c) **Indennità maneggio valori: €. 523,77**

d) **Compensi per compiti implicanti specifiche responsabilità per il personale di categoria C e D che non risulti incaricato di posizioni organizzative: €. 15.192,64**

e) **Compensi per l'attribuzione di incarichi formali di responsabilità (Stato Civile, Anagrafe ecc.): €.**

f) **Utilizzo risorse ex art. 15, comma 2°: €. 18.258,78**

Sulla scorta della delibera di Giunta n. 133 del 19.10.2004 è autorizzato il finanziamento con le risorse integrative di cui all'art. 15, comma 2°, del C.C.N.L. del 1° aprile 1999, destinate a specifici obiettivi di produttività e qualità.

g) **Utilizzo risorse ex art. 15, comma 5°: €. 21.318,00**

Salario accessorio al personale a tempo determinato – progetto supporto agli uffici finanziamento RAS annualità 2003

h) **Compensi incentivanti la produttività ed il miglioramento dei Servizi: €. 86.307,15**

i) **Utilizzo risorse ex art. 54 del C.C.N.L. del 14 settembre 2000: €. 1.000,00**

**1) Utilizzo risorse finalizzate da specifiche disposizioni di legge all'incentivazione di prestazioni o di risultati: €. 1.000,00**  
Compensi per le attività di rilevazione statistiche dell'ISTAT

**RIEPILOGO**

1 – Risorse finanziarie disponibili per l'anno 2004:      **€. 244.906,58**

2 – Destinazione risorse:

A) P.E.O.	€ 43.059,03
B)	
- paragrafo a):	€ 29.117,81
- paragrafo b):	€ 29.129,40
- paragrafo c):	€ 523,77
- paragrafo d):	€ 15.192,64
- paragrafo e):	€ _____
- paragrafo f):	€ 18.258,78
- paragrafo g):	€ 21.318,00
- paragrafo h):	€ 86.307,15
- paragrafo i):	€ 1.000,00
- paragrafo l):	€ 1.000,00
	-----
<b>TOTALE</b>	<b>€.244.906,58</b>

Le parti danno atto che tutti gli istituti sopra indicati sono stati, per l'anno 2004, erogati sulla scorta e con le modalità previste nel precedente CCDIA, stipulato il 16.01.2001 e tacitamente prorogato, in attesa della stipula del nuovo ad eccezione dell'attribuzione della p.e.o. che dovrà essere attribuita dopo la stipula del presente contratto.

## **2.1 – ANNO 2005**

La quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo umane e della produttività per l'anno 2005 determinata con atto del responsabile del settore Affari del Personale n. 179 del 21 novembre 2005, previa delibera di indirizzo della Giunta Comunale n. 123 del 04 ottobre 2005 risulta sinteticamente così composta:

a) risorse con caratteristiche di certezza, stabilità e continuità al netto delle riduzioni previste dalla legge (Art. 19 CCNL 1/4/1999 Riclassificazione personale ex art. 7, c.3 e 4, CCNL 31/3/1999, Art. 10, c. 1, CCNL 31/3/1999 Quota salario accessorio Pos.Org e personale ATA)	€. 200.113,24
b) risorse aventi caratteristica di eventualità e variabilità:	€. <u>72.941,38</u>
<b>Totale generale risorse decentrate</b>	<b>€. 273.054,62</b>

### **LA UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE CON CARATTERISTICHE DI CERTEZZA, STABILITÀ E CONTINUITÀ RISULTA COSÌ DEFINITA:**

- Art. 17, comma 2, lett. b) Fondo per Progressioni orizzontali	€. 68.760,03
- Art. 33 CCNL 22/1/2004 - Indennità di comparto	€. 54.000,00
- Personale educativo	€. <u>5.500,00</u>
<b>Totale risorse utilizzate anno 2005</b>	<b>€. 128.260,03</b>

RISORSE DECENTRATE STABILI A DISPOSIZIONE 2005	€. 200.113,24
RISORSE DECENTRATE STABILI UTILIZZATE 2005	€. <u>128.260,03</u>
<b>RISORSE DECENTRATE STABILI DISPONIBILI 2005</b>	<b>€. 71.853,21</b>

Alle quali si aggiungono :

RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€. <u>72.941,38</u>
Per complessive	€. <b>144.794,59</b>

## **DESTINAZIONE RISORSE DISPONIBILI ANNO 2005**

### **A) Risorse stabili: €. 71.853,21**

#### **progressione economica orizzontale: € 7.000,00**

Le parti concordano di ATTIVARE le selezioni per l'attribuzione della P.E.O. per l'anno 2005 secondo i criteri fissati nella parte normativa generale, art. 14 del presente contratto decentrato integrativo e del regolamento approvato con la deliberazione di G. C. n. 263 del 24 agosto 2000 e s.m.i..

Viene destinata a tale scopo la somma di € 7.000,00.

La nuova progressione economica orizzontale verrà attribuita al personale in servizio al 31.12.2004, con decorrenza 01.01.2005.

**B) Resti risorse stabili più risorse variabili: €. 64.853,21 + 72.941,38 per un totale complessivo di €. 137.794,59 euro così destinati:**

**a) Indennità di turno, rischio, reperibilità, lavoro ordinario festivo ecc: €. 28.100,00**

Le parti destinano alla corresponsione dell'indennità di turno, rischio, lavoro ordinario festivo, la somma di **€. 28.100,00** ed in particolare:

1. indennità di turno €. 18.500,00
2. indennità di rischio €. 4.000,00
3. reperibilità €. 1.500,00
4. maggiorazioni orarie €. 4.100,00

- L'indennità di turno sarà corrisposta ai dipendenti impegnati in turni giornalieri di lavoro come stabilito dall'art. 22, comma 5°, del C.C.N.L. successivo a quello dell'1.4.1999 sottoscritto il 14 settembre 2000.
- La maggiorazione della retribuzione oraria per il lavoro ordinario notturno e festivo e per lavoro ordinario festivo – notturno è disciplinata dall'art. 24 del C.C.N.L. stipulato il 14 settembre 2000.
- L'indennità di rischio sarà corrisposta nella misura prevista dall'art. 41 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004 da individuarsi con le modalità previste dall'art. 14 del presente CCDIA

La parte di fondo non utilizzata sarà destinata in prima battuta per fronteggiare eventuali carenze nell'ambito dei medesimi istituti e in, seconda battuta, per l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività ed il miglioramento dei Servizi di cui all'art. 17, comma 1°, lettera a) del C.C.N.L.

**Indennità di disagio: €. 26.500,00**

Si stabilisce che l'indennità di disagio, a decorrere dal 1° gennaio 2006, viene determinata, con le modalità previste dall'art. 14 del presente contratto, nel valore di 50,00 euro mensili da calcolarsi sulle giornate di effettiva presenza in servizio.

**Indennità maneggio valori: € 662,00**

L'indennità è attribuita ai profili professionali che, nell'ente, sono preposti al maneggio valori ed in particolare per gli importi, per ogni giorno di effettivo maneggio, a fianco indicati:

settore n. 2 servizi demografici – gestione diritti di segreteria	n. 1 Istruttore amministrativo cat. C, stato civile anagrafe e statistica	€ 1,04
settore n.3 affari del personale – gestione buoni pasto	n. 1 Istruttore amm.vo cat. C, e/o add. Reg. dati cat. B3	€ 1,04

Settore n.4 – gestione cassa economale	n. 1 Istruttore contabile economo provv.re cat.C	€ 1,04
Settore 13 - gestione cassa verbali	n. 1 Maresciallo capo uoc cat. C <sub>3</sub>	€ 1,04

L'indennità fissata nella misura di € 1,04 al giorno potrà essere attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

Tale indennità competerà per le sole giornate nelle quali l'agente contabile è effettivamente adibito al servizio che comporta maneggio valori.

La delegazione stabilisce in € 15.000,00 la soglia minima del valore maneggiato oltre la quale attribuire l'indennità. Il numero delle giornate di effettivo maneggio così come il valore di cassa maneggiato deve risultare da atti contabili ed attestato dal responsabile del settore di appartenenza.

**Compensi per compiti implicanti specifiche responsabilità per il personale di categoria D che non risulti incaricato di posizioni organizzative: € 15.000,00**

L'erogazione del compenso dovrà avvenire, a decorrere dalla stipula del presente contratto, nel modo seguente:

Ciascun responsabile di settore dovrà provvedere ad individuare le eventuali posizioni di responsabilità esistenti nel proprio settore per il personale di cat.D, e stabilire, mediante graduazione, i relativi compensi, predisporre un provvedimento di attribuzione della indennità nel quale siano specificati in modo esaustivo i compiti ed il grado di responsabilità attribuito al dipendente. Il provvedimento dovrà essere inviato entro il 31 gennaio di ogni anno e comunque entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto, al settore affari del personale, alla RSU ed alle OO.SS.TT.

**Compensi per l'attribuzione di incarichi formali di responsabilità (Stato Civile, Anagrafe ecc.): € 1.500,00**

Al personale cui sia stata attribuita, con atto formale, la qualifica di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe, Elettorale, di addetto all'ufficio relazioni con il pubblico e di Responsabile dei tributi secondo le vigenti disposizioni legislative, è assegnato un compenso annuo fino ad un massimo di Euro 300,00, compatibilmente con le risorse disponibili.

**Utilizzo risorse ex art. 15, comma 2°: € 18.258,78**

Sulla scorta della delibera di Giunta n. 133 del 19.10.2004 è autorizzato il finanziamento con le risorse integrative di cui all'art. 15, comma 2°, del C.C.N.L. del 1° aprile 1999, destinate a specifici obiettivi di produttività e qualità,

ammontanti per l'anno 2005 a € **18.258,78**, delle proposte elaborate dai Settori dell'Ente sottospecificate:

Finalità	Personale interessato	Arco temporale	Costo
arredi nuova sede comunale di via S.Lorenzo	Settore LL.PP.	4 mesi	€ 8.500,00
Progetto Siope	Settore Ragioneria	3 mesi	€. 2.955,00
Progetto Albi Comunali	Settore Affari del Personale	4 mesi	€. 3.800,00
Progetto visure ipotecarie	Settore LL.PP	3 mesi	€. 3.000,00

**g) Utilizzo risorse ex art. 15, comma 5°: € 25.770,00**

Salario accessorio al personale a tempo determinato – progetto cantiere del verde finanziamento RAS annualità 2004

**h) Compensi incentivanti la produttività ed il miglioramento dei Servizi: € 20.003,81**

Tali compensi sono da ripartirsi tra i vari settori con riferimento al numero dei dipendenti in servizio assegnati appartenenti alle diverse categorie “A” – “B” – “B3” – “C” e “D1” e attribuiti secondo i criteri generali determinati al precedente art. 14, sulla base dei risultati accertati dal sistema di valutazione permanente di cui all'art. 6 del C.C.N.L. del 31.03.1999, e del livello di conseguimento degli obiettivi di P.E.G., certificato dal Nucleo di Valutazione.

Considerato che le risorse suindicate debbono essere alimentate anche dalle quote dei restanti fondi previsti sotto le precedenti lettere del presente articolo 2, le parti danno atto altresì che l'ammontare definitivo del Fondo destinato all'erogazione dei compensi incentivanti la produttività sarà pertanto determinabile solamente a consuntivo.

**i) Utilizzo risorse ex art. 54 del C.C.N.L. del 14 settembre 2000: € 1.000,00**

Visto l'art. 54 del C.C.N.L. sottoscritto il 14 settembre 2000 che testualmente recita: *“Gli Enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.”*

Accertata la sussistenza delle condizioni finanziarie per attuare tale destinazione, le parti decidono di destinare al Fondo ex art. 15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999 una somma pari a € **1.000,00**, da riconoscersi ai Messi Notificatori a titolo di produttività ai sensi dell'art. 2 del regolamento per l'incentivazione di prestazioni

correlate a particolari attività dei dipendenti nonché per la costituzione e distribuzione del fondo per i tecnici di progettazione, direzione lavori e collaudo approvato con delibera G.C. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_.

**1) Utilizzo risorse finalizzate da specifiche disposizioni di legge all'incentivazione di prestazioni o di risultati: €.**

Le somme sono erogate secondo i criteri e le modalità determinate nell'art. 20 (parte normativa) del presente CCDI.

I compensi previsti per l'anno 2005 sono i seguenti:

- Prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di Settore dell'ISTAT: € **1.000,00**

- Incentivi per la progettazione di opere pubbliche e la redazione di atti di pianificazione urbanistica ai sensi dell'art. 18, commi 1° e 2°, della legge n° 109/94: € \_\_\_\_\_ così distribuiti:

Settore LL.PP:	€
Settore URBANISTICA:	€
Settore SERVIZI TECNOLOGICI:	€
Settore AMBIENTE	€

**RIEPILOGO**

1 – Risorse finanziarie disponibili per l'anno 2005: € **144.794,59**

2 – Destinazione risorse:

A) P.E.O.	€ 7.000,00
B)	
- paragrafo a):	€ 28.100,00
- paragrafo b):	€ 26.500,00
- paragrafo c):	€ 662,00
- paragrafo d):	€ 15.000,00
- paragrafo e):	€ 1.500,00
- paragrafo f):	€ 18.258,78
- paragrafo g):	€ 25.770,00
- paragrafo h):	€ 20.003,81
- paragrafo i):	€ 1.000,00
- paragrafo l):	€ 1.000,00
	-----
<b>TOTALE</b>	<b>€ 144.794,59</b>

Le parti danno atto che tutti gli istituti sopra indicati sono stati, per l'anno 2005, erogati sulla scorta e con le modalità previste nel precedente CCDIA, stipulato il 16.01.2001 e tacitamente prorogato, in attesa della stipula del nuovo, ad eccezione dell'attribuzione della p.e.o. e della produttività che dovrà essere attribuita dopo la stipula del presente contratto.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti convengono di impegnarsi, a partire dall'anno 2006, affinché sia verificata la possibilità di destinare parte dei proventi di cui all'art. 208, comma 2, lettera a) del D. Lgs. 285/1992 per le finalità previdenziali ed assistenziali di cui all'art. 17 del C.C.N.L. del 22.01.2004.

**Comune di Monserrato**

**Relazione del responsabile del settore sui propri dipendenti - Obblighi connessi alla valutazione dei risultati (art. 13, D.P.C.M.-D.F.P. del 28/11/2000)**

**per il Presidente del Nucleo di Valutazione**

Cognome \_\_\_\_\_ Nome \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_  
il \_\_\_\_\_ presso il Settore \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ con il profilo professionale di  
categoria \_\_\_\_\_ in servizio dal \_\_\_\_\_

**a) Modalità di svolgimento dell'attività assegnata. Capacità di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori al fine della realizzazione di progetti o della soluzione di problemi.**

---

---

---

---

**b) Qualità dei servizi prestati**

---

---

---

---

**c) Parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti Capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino una applicazione pedissequa e distorta delle norme (burocratizzazione) al fine della soddisfazione del cittadino e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio**

---

---

---

---

**d) Agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili**

---

---

---

---

**e) Semplificazione e celerità delle procedure. Interesse verso l'innovazione sia a livello tecnologico e sia a livello organizzativo-procedurale (flessibilità)**

---

---

---

---

**f) Osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure**

---

---

---

---

**g) Sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni**

---

---

---

**Il Responsabile del settore**

---

**Scheda di valutazione dei dipendenti**

**Obblighi connessi alla valutazione dei risultati (art. 13, D.P.C.M.-D.F.P. del 28/11/2000 e art.17, comma 2, lett.a, CCNL. 01.04.1999)**

Cognome \_\_\_\_\_ Nome \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_  
 il \_\_\_\_\_ presso il Settore \_\_\_\_\_ Servizio \_\_\_\_\_  
 Unità Operativa \_\_\_\_\_ con il profilo professionale \_\_\_\_\_  
 nell'area di attività \_\_\_\_\_ categoria \_\_\_\_\_  
 in servizio dal \_\_\_\_\_ nella Cat. \_\_\_\_\_ attuale dal \_\_\_\_\_

- Modalità di svolgimento dell'attività assegnata.**
- a) **Capacità di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori al fine della realizzazione di progetti o della soluzione di problemi.**
- b) **Qualità dei servizi prestati**
- Parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti Capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino una applicazione pedissequa e distorta delle norme (burocratizzazione) al fine della soddisfazione del cittadino e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio.**
- c) **Agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili**
- d) **Semplificazione e celerità delle procedure. Interesse verso l'innovazione sia a livello tecnologico e sia a livello organizzativo- procedurale (flessibilità)**
- e) **Osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure**
- f) **Sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni**
- g) **Sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni**

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	

**Totale**

--

per accettazione  
**IL DIPENDENTE**

\_\_\_\_\_

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE**

\_\_\_\_\_

**Le parti data lettura del presente contratto collettivo decentrato integrativo aziendale dichiarano di approvarlo sottoscriverlo in ogni sua parte obbligandosi al pieno rispetto di quanto stipulato.**

**LETTO**

**FIRMATO**

**SOTTOSCRITTO**

**PARTE PUBBLICA**

**PARTE SINDACALE**

**f.to Dott. Luigi Cireddu**

**f.to Nino Cois (C.G.I.L.)**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**f.to Virgilio Puddu (C.I.S.L.)**

\_\_\_\_\_

**f.to Giuseppe Mulas (C.S.A.)**

\_\_\_\_\_

~~**Giorgio Desogus (DICCAP)**~~

\_\_\_\_\_

**f.to Paolo Ghiani (R.S.U.)**

~~**Terenzio Calleda (U.I.L.)**~~

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Francesco Fenu (R.S.U.)**

**f.to Lai Fabio (R.S.U.)**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**f.to Angelo Spiga (R.S.U.)**

**f.to Orietta Manca (R.S.U.)**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Andrea Meloni (R.S.U.)**

**f.to Stefano Oppo (R.S.U.)**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Copia del presente contratto collettivo integrativo decentrato aziendale viene trasmesso:**

- 1) ALL'A.R.A.N. - ( PER LEGGE ENTRO 5 GIORNI );**
- 2) AL PRESIDENTE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI**
- 3) AL NUCLEO DI VALUTAZIONE INTERNO;**
- 4) AI RESPONSABILI DEI SETTORI;**
- 5) ALLE OO.SS. TERRITORIALI O PROVINCIALI, FIRMATARIE DEL CCNL;**
- 6) ALLE RSU;**
- 7) AI TERMINALI ASSOCIATIVI DELLE OO.SS.(CGIL, CISL, UIL);**
- 8) AI COMPONENTI DELLA LA GIUNTA;**
- 9) AL SEGRETARIO GENERALE;**
- 10) A TUTTI I LAVORATORI DIPENDENTI.**

**DATA 30 dicembre 2005**

## **DICHIARAZIONE A VERBALE SEGRETERIA TERRITORIALE C.S.A**

Pur condividendo i contenuti del presente contratto, che contribuiscono in modo determinante alla crescita professionale di tutti i dipendenti, la presente segreteria si dissocia dai contenuti dell'art. 14 relativamente ai compensi per l'esercizio delle attività svolte in condizioni particolarmente disagiate in quanto nella individuazione delle figure gravate dal disagio si escludono coloro i quali è corrisposta l'indennità di turno, in contrasto con il Contratto Nazionale.

f.to Giuseppe Mulas

**OGGETTO: DICHIARAZIONE A VERBALE SPIGA ANGELO  
COMPONENTE R.S.U. E DELEGATO SINDACALE C.S.A.**

Si condividono e accettano le linee generali e la ripartizione delle “risorse disponibili”, fermo restando che si contesta la costituzione del fondo nella parte in cui vengono decurtati € 49.000/00 quale “salario accessorio delle cat. D. che anno assunto l’incarico di Posizione Organizzativa nel 1998”.

Si attendono al riguardo gli sviluppi del ricorso fatto dai lavoratori al Giudice del Lavoro.

f.to Angelo Spiga  
f.to Giuseppe Mulas