



COMUNE DI LOTZORAI

Provincia dell' Ogliastra

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2014/2016

APPROVATO con delibera di Giunta Comunale n. 033 del 30.11.2016

[Handwritten signatures in blue ink]

Art.	SOMMARIO	Pagina
1	Quadro normativo e contrattuale	3
2	Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	3
3	Strumenti di premialità	4
4	Criteri generali per l'incentivazione del personale	4
5	Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi	4/6
6	Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali	6/7
7	Principi generali	7
8	Indennità di rischio	7
9	Indennità di Turno	8
10	Indennità maneggio valori	8
11	Indennità per particolari responsabilità	8
12	Indennità per specifiche responsabilità	9/10
13	Indennità di disagio	10
14	Indennità di reperibilità	11
15	Lavoro Straordinario	11
16	Banca delle Ore	11
17	Criteri delle forme di incentivazione di cui all'art.113 del D. Lgs n. 50 /2016 e art. 12 della L.R. 5/2007 (Ex art.18 e 92)	12
18	Norma di principio	12
19	Pari opportunità	12
20	Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo	12
21	Norme finali	13

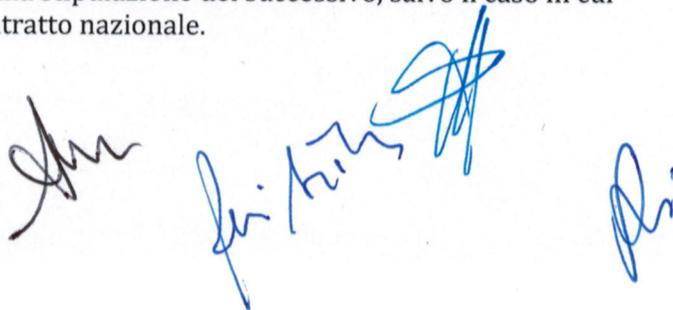
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - D.Lgs. 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 di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 30.12.2014;
 - 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 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). E che a decorrere dall'anno 2017 tutta la materia sarà ottimizzata e troverà piena applicabilità all'interno del Comune di Lotzorai.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01/01/2014, con ottimizzazione dall'anno 2017.
3. E' fatta salva la determinazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.



Art. 3 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve le procedure in attuazione e le successive modifiche e/o integrazioni), le parti individuano i seguenti strumenti di premialità da ottimizzare:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità appena sarà adottato;
 - 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 meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010). Nonché da quelli economici appena saranno attuabili;
 - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999

CAPO II

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

Art. 4 - Criteri generali per l'incentivazione del personale

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali - quantitativo dei servizi ed è quindi attuata - secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
2. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di affidamento compiti e funzioni o di piani di attività e/o di progetti strumentali di risultato e di controllo quali - quantitativo dei risultati.
3. La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
 - La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di servizio, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti;
 - Il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile del Servizio sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici servizi;

Art. 5 - Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi

(in fase di ottimizzazione con l'anno 2017)

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31/3/1999 per come sono in corso di definizione dall'ente a seguito dell'entrata in vigore del DLgs n. 150/2009;
2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e/o programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli

obiettivi definiti tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal DLgs n. 150/2009.

3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative prevederà la utilizzazione del peso potenziale ed attraverso la pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati.
4. I Responsabili dei Servizi, assegneranno gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.
5. Gli obiettivi così definiti saranno comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile.
6. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti delle strutture, in funzione della diversa professionalità, si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella :

POSIZIONE ECONOMICA	PESO POSIZIONE
A1	116,97
A2	120.97
A3	126.00
A4	131.00
B1	128,65
B2	134.01
B3	144.09
B4	154.00
B5	160.00
B6	161.50
B7	170.50
C1	164,00
C2	170.50
C3	174.00
C4	185.00
C5	199.71
D1	199.71
D2	225.00
D3	232.67
D4	250.00
D5	270.00
D6	290.00

7. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:
 - Personale con rapporto di lavoro part time: opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
 - Periodi di assegnazione alla struttura: equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrairanno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).
8. I Responsabili dei Servizi, sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale/Ragioneria, avranno conoscenza del budget spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di

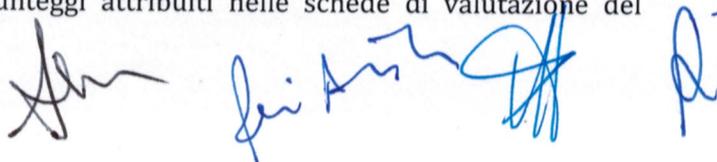
incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente. Questo a seguito della quantificazione e definizione del fondo.

9. Sulla base di relazioni dei Responsabili di Servizio, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi.
10. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.
12. Il valore di raggiungimento degli obiettivi è espresso nelle seguenti fasce percentuali:
 - annullamento completo del budget di servizio se la percentuale di raggiungimento del risultato è uguale o minore al 30%;
 - riduzione del budget di servizio al 50% se la percentuale di raggiungimento del risultato è compresa tra 31 e 50%;
 - utilizzazione dell'intero budget di servizio se la percentuale di raggiungimento del risultato è superiore al 50%.
13. La valutazione è effettuata dal titolare di posizione organizzativa sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs n. 150/2009, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata e riparametrata sulla base del punteggio ottenuto dal dirigente ovvero dal titolare di posizione organizzativa ovvero dal responsabile negli enti sprovvisti di dirigenti in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.
14. La scheda di valutazione di cui sopra è valida anche ai fini delle progressioni economiche (qualora fossero indette) e dovrà essere consegnata al personale preferibilmente entro il mese di aprile a decorrere dall'anno 2017. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 6 - Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore comunque al 40 % dei dipendenti appartenenti alla stessa categoria, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31/03/1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14/09/2000.
3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31/03/1999 e delle previsioni di cui al DLgs n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) Ai fini della progressione alla posizione economica immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei trentasei mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
 - b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.
 - c) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del



triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;

- d) I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al D.Lgs n. 150/2009, per la erogazione della indennità di produttività;
- e) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente;
- f) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- g) Le progressioni hanno decorrenza dal 1^a gennaio. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 01/04/1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

CAPO IV -

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

Art. 7 - Principi generali

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

Art. 8 - Indennità di rischio

1. La indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A e B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio al personale dei seguenti servizi:
 - Servizio Tecnico Manutentivo (Operai, che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestata dal responsabile);
 - Servizio Amministrativo (Personale che opera o è sottoposto a specifiche condizioni di rischio);
2. L'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - €. 30,00). L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Servizio.

Art. 9 - Indennità di turno

1. Per lavoro a turno s'intende quella particolare organizzazione del lavoro in base al quale, dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro di altri lavoratori, in un arco temporale di riferimento, al fine di garantire la continuità nell'erogazione dei servizi a favore degli utenti.
2. I turni possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
3. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni e, nella loro articolazione organizzativa, devono garantire una effettiva rotazione del personale.
4. Spetta al Responsabile del Servizio predisporre i vari turni, la cui durata può anche essere eccedente la sei ore giornaliere se più funzionale a garantire la funzionalità del servizio.
5. Il periodo di riferimento per programmare e calcolare la ciclicità dei turni è il mese. L'indennità di turno è corrisposta al personale in servizio presso strutture che svolgono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 (dieci) ore. Le indennità e

le modalità applicative sono stabilite dal CCNL del 19.09.2009.

Ai fini della corresponsione della indennità di turno, vengono individuati i seguenti servizi :

- Polizia Municipale : con l' articolazione oraria e il periodo di effettuazione stabilita dal Responsabile del Servizio in ossequio alle disposizioni di cui sopra.

Art. 10 - Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali - eventualmente - il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - media annuale di valori maneggiati pari o superiore ad € 5.000,00 indennità €. 1,54 giornaliera
 - media annuale di valori maneggiati compresi tra € 2.500,00 ed € 5.000,00 indennità €. 1,00 giornaliera
 - media annuale di valori maneggiati inferiore ad € 2.500,00 indennità €. 0,51 giornaliera
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

Art. 11 - Indennità per 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 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi nominati con atto della Giunta Comunale e/o decreto del Sindaco;
 - b) compensa le particolari responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico (URP), agli addetti al SUAP e all'Ufficio Protezione Civile;
 - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge);
Non compete ai Responsabili di Servizio che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, 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. 12 - Indennità per specifiche responsabilità

1. 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 dai competenti Responsabili di Servizio 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. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto e motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (questi ultimi non titolari di posizione organizzativa).

2. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Servizio dovranno fare riferimento sono le seguenti:

- a)** responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasica - Gestione della struttura informatica dell'ente e/o degli applicativi gestionali in autonomia e senza creare problematiche di non competenza;
- b)** coordinamento dell'attività di altre risorse umane;
- c)** concorso alla formazione delle decisioni del Responsabile di Servizio;
- d)** gestione in autonomia e competenza di rapporti, attività e relazioni continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;

e in via esemplificativa, si specifica:

- 1- Responsabilità di apposizione e sottoscrizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte determinative;
- 2- Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso;
- 3- Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara;
- 4- Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- 5- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;
- 6- Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive;
- 7- Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.);
- 8- Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi ecc.);
- 9- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- 10- Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
- 11- Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
- 12- Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
- 13- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- 14- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- 15- Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
- 16- Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;
- 17- Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via);
- 18- Responsabilità di controllo impianti riguardanti servizi essenziali (idrico, fognario e simili);
- 19- Responsabilità di intervento su impianti riguardanti servizi essenziali e non (idrico, fognario, e simili);

3. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Responsabile di servizio secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa, considerando l'attribuzione e valore minimo dell'indennità per specifiche responsabilità ex art. 17 nell'ambito del valore minimo di 600,00 euro annui lordi e del valore massimo di 2.500,00 euro annui lordi. Con la

statuizione che l'importo massimo di € 2.500,00/annui lordi potrà essere riconosciuto solo al Personale di categoria D.

I criteri determinati per la quantificazione sono di seguito indicati:

-- **Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 (due)** fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate così come previsto da una delle condizioni per lo stesso Lavoratore di cui al precedente comma 2 lettere da **a)** a **d)**, importo da € 600,00 a € 800,00 (per tutte le categorie).

-- **Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 (tre)** fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate così come previsto da una delle condizioni per lo stesso Lavoratore di cui al precedente comma 2 lettere da **a)** a **d)**, importo da € 850,00 a € 1.000,00 (per tutte le categorie).

-- **Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 5 (cinque)** fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate così come previsto da due delle condizioni per lo stesso Lavoratore di cui al precedente comma 2 lettere da **a)** a **d)**, importo da € 1050,00 a € 1.600,00 euro (per tutte le categorie).

-- **Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 09 (nove)** fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate così come previsto da tre delle condizioni per lo stesso Lavoratore di cui al precedente comma 2 lettere da **a)** a **d)**, importo da € 1.650,00 a € 2.000,00 euro (per tutte le categorie).

-- **Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 12 (dodici)** fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate così come previsto da tutte le condizioni per lo stesso Lavoratore di cui al precedente comma 2 lettere da **a)** a **d)**, importo da € 2.050,00 a € 2.500,00 (solo per le categorie D).

Art. 13 - Indennità di disagio

1. Ai dipendenti di categoria A, B e C che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete - per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 30,00. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione

del ricorrere dei presupposti (e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile del Servizio.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di sostituzione e copertura mansioni uffici/aree diverse. La condizione deve essere continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile entro il mese successivo a quello di maturazione.

Art. 14 - Indennità di reperibilità

1. L'istituto della reperibilità consiste nel porre a disposizione di un servizio dell'ente un determinato contingente di personale, che resta disponibile, in modo da garantire la possibilità di intervento nel posto di lavoro assegnato, nell'arco di trenta minuti, su chiamata telefonica.
2. Il responsabile del servizio interessato stabilisce i turni di reperibilità, su base mensile, con l'indicazione dei dipendenti tenuti ad effettuarla e individua il modulo del turno da garantire con la pubblicazione degli stessi in apposito spazio accessibile a tutti.
3. Ai fini della corresponsione della indennità di reperibilità, vengono individuati i seguenti servizi:

Servizi tecnici (idrico integrato - protezione civile) e di vigilanza

Servizio Cimiteriale.

(Vedi anche atti di Giunta Comunale n. 44/2014, 18/2014 e 07/2015)

Art. 15 - Lavoro Straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare eccezionali situazioni di lavoro e non possono essere utilizzate come fattori ordinari di programmazione del tempo di lavoro, di copertura dell'orario di lavoro e della stessa programmazione dei servizi;
2. L'organizzazione del lavoro deve orientarsi in modo flessibile sugli obiettivi, al fine di contenere il ricorso al lavoro straordinario a favore di una maggiore capacità remunerativa dell'istituto della produttività. In tal modo lo straordinario deve risultare effettivamente finalizzato fronteggiare quelle situazioni che non possono essere ricondotte all'ordinaria programmazione e che determinano una quantità di lavoro aggiuntiva rispetto alla durata dell'orario normale di lavoro.
3. L'erogazione di compensi per prestazioni di lavoro straordinario è soggetta al rispetto del limite di spesa complessivo e individualmente non può superare le 180 ore annue pro capite.
4. Eventuali esigenze di deroga al limite individuale, anche in considerazione delle scelte operate nella previsione di limite di spesa complessivo per la singola struttura, che comunque deve essere rispettato, devono essere documentate e negoziate con le organizzazioni sindacali.
5. I responsabili delle strutture organizzative dovranno gestire il lavoro straordinario secondo la disciplina degli art. 38 e 38 bis del CCNL del 14.09.2000 e art. 40 del CCNL 22.01.2004.

Art. 16 - Banca delle ore

1. Ai sensi dell'art 38 bis CCNL del 14.09.2000 è istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, previo accordo con il Responsabile.
2. Il conto viene acceso su richiesta del lavoratore al fine di rendere possibile la fruizione, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate dal Responsabile del Servizio.
3. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa.
4. Le ore accantonate sono evidenziate con causale separata sulla stampa mensile delle presenze di servizio.
5. Il pagamento o il recupero delle ore accantonate avverrà dietro richiesta del lavoratore a cui andrà allegata la stampa mensile verificata e debitamente firmata dal Responsabile del servizio in luogo di specifica autorizzazione.

Art. 17 - Criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 113 del d. lgs 50/2016 e art. 12 della L.R. 5/2007 (ex art. 18 e 92);

1. Gli incentivi di cui all'art. 113, prevista dal D.Lgs 50 del 18.04.2016 verranno erogati come da apposito Reg.to vigente per il Comune di Lotzorai.
2. Gli incentivi di cui all'art. 59, comma 1 della L.446/1997 per recupero evasione tributaria ICI anni precedenti, verranno erogati come da normativa previo regolamento comunale in itinere (se ricorrerà ancora l'incentivo che è stato bloccato dalle normative in vigore)

CAPO V
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18 - Norma di principio

1. Sulla base delle previsioni di cui al d. lgs 165/2001 per come modificato dal dlgs 150/2009, la disciplina degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro, quali le linee di indirizzo per la formazione e l'aggiornamento professionale, la prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro, le implicazioni connesse alle innovazioni organizzative, i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro non sono più oggetto di contrattazione, con la conseguente disapplicazione delle norme dei contratti nazionali.
2. Le disposizioni sulle materie di cui al precedente comma contenute nei contratti collettivi decentrati integrativi cessano di produrre i propri effetti a far data dalla entrata in vigore del presente contratto.

Art. 19 - Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.
3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali.
4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal DLgs n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art.20 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.



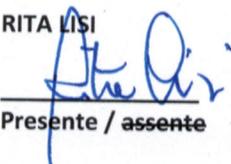
Art. 21 - Norme finali

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

LA PARTE PUBBLICA

Presidente delegazione

RITA LISI


Presente / assente

LA RSU

DANIELA DOA

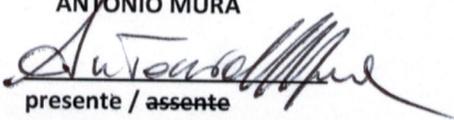
_____/_____
presente / assente

LA PARTE SINDACALE

Rappresentanza:

CISL - Dipendenti Pubblici

ANTONIO MURA


presente / assente

Componente

ANTONELLO RUBIU


Presente / assente

F.P. CGIL OGLIASTRA

MARINO PUXEDDU


Presente / assente

UIL - Dipendenti Pubblici

_____/_____
Presente / assente

