

COMUNE DI ALÀ DEI SARDI
Provincia di Sassari
Zona Omogenea Olbia Tempio

VERBALE ACCORDO DEFINITIVO
CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA
PARTE ECONOMICA ANNO 2016

L'anno 2016, il giorno 30 del mese di dicembre 2016 presso il Comune di Alà dei Sardi, nella sala Giunta si sono riunite:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dr.ssa Baule Natalina
2. Componente	Dr.ssa Giovanna Pigozzi
3. Componente	Geom. F. Antonio Mette

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
CSA.SPPL	SIG. MASSIMO URGEGHE

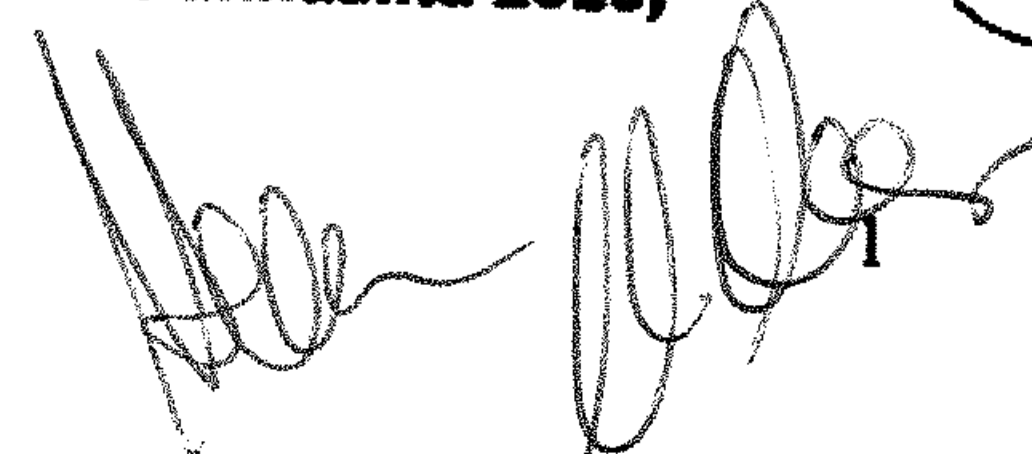
Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Nome Cognome
R.S.U.:	Sig.ra Marras Monica
R.S.U.:	Sig.ra Maria Antonietta Nieddu
R.S.U.:	Sig.ra Bruna Castellucci

(di seguito denominate "le parti), si sono riunite sul seguente ordine del giorno:

Accordo per la stipula del Contratto decentrato per la destinazione delle risorse annualità 2016;

Visti



La delibera di Giunta Comunale n° 80 del 17.11.2015 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata a livello di Ente (art. 10 CCNL EE. LL. 1998/2001);

il CDIA vigente per il triennio 2015-2017;

La Determinazione n. 36 del 24.06.2016 di costituzione del fondo per le risorse decentrate anno 2016;

La Delibera di Giunta Comunale n. 88 del 09.12.2016 di presa d'atto del fondo dell'anno corrente e di indirizzi alla delegazione trattante per la ripartizione delle risorse anno 2016;

Visto il verbale di Preintesa del 20.12.2016;

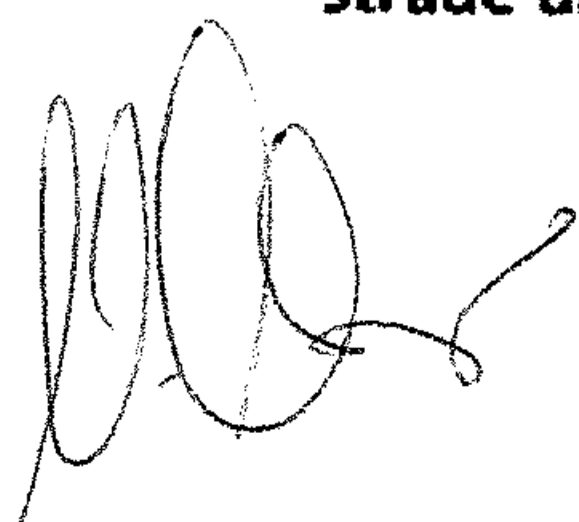
Visto il parere favorevole del revisore inviato in data 20.12.2016;

Vista la delibera di autorizzazione alla firma definitiva del contratto n. 92 del 23.12.2016 ;

La ripartizione delle risorse segue conformemente al contratto normativo vigente per il triennio 2015-2017, si riportano gli articoli del Contratto , le modalità di utilizzo come appresso indicato

Art. - 26 - Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione a rischi l'indennità quantificata per importo giornaliero di € 1,38 e per un massimo di € 30,00 mensili (art. 37 CCNL del 14.09.2000 ed art. 41 CCNL del 22.01.2004).
2. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, che svolge mansioni riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi ai sensi della Legge 81/2008 recante "attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e s.m.i.
3. Danno inoltre titolo alla corrispondente indennità le prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua:
 - a) esposizione a rischio specifico per utilizzo di agenti chimici (vernici, solventi, prodotti per attività di piccola manutenzione), per esposizione ad agenti fisici (rumore, vibrazioni) e per potenziali contatti con agenti biologici (es. pulizia canalizzazioni, scarichi, tombini, fognature);
 - b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari;
 - c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni o microtraumi;
 - d) esposizione a rischio per prestazioni che comportano in modo diretto e continuo esercizio di automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - e) rischio biologico derivante da attività che comportano una costante e significativa esposizione di contrarre malattie infettive;
 - f) esecuzione di accertamenti sanitari obbligatori (A.S.O.) e trattamenti sanitari obbligatori (T.S.O.);
 - g) prestazioni anche di diversa natura, di viabilità ordinariamente e straordinariamente effettuate in strade urbane ed extraurbane, sia a piedi che con uso di automezzi;



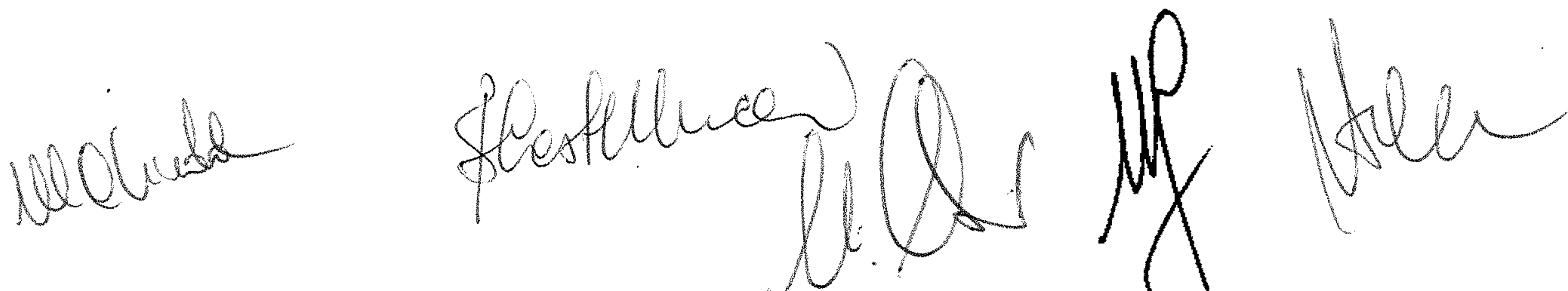
4. La rispondenza tra le categorie di personale aventi diritto alle indennità di cui al comma 2 ed una delle attività comportanti rischi da esse prestate, quali previste nei punti sopraesposti, è determinata con provvedimento del Responsabili di Direzione dell'Unità Organizzativa a cui appartiene il dipendente.
5. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabili di Direzione dell'Unità Organizzativa, con i quali si attestano i giorni di effettiva esposizione.
6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

DIPENDENTI	DUE UNITA'
Rischio	660,00

Art. - 28 - Indennità di maneggio valori

1. È corrisposta al personale che in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali di cui all'art. 36 del CCNL del 14.09.2000 si stabilisce la seguente graduatoria dell'indennità:
 - a) media mensile dei valori maneggiati superiore a € 1.000,00: indennità di € 1,55 giornaliera;
 - b) media mensile dei valori maneggiati compresi tra € 500,00 ed € 1.000,00: indennità di € 1,03 giornaliera;
 - c) media mensile dei valori maneggiati inferiori a € 500,00: indennità di € 0,52 giornaliera.
3. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1. A tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
4. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità vengono individuate per l'anno di competenza entro il 31 dicembre dell'anno precedente per il personale che si prevede di adibire in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del competente Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività.
6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, a consuntivo (semestralmente) e su attestazione del competente Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa, secondo la fascia di appartenenza del dipendente addetto al maneggio valori e limitatamente e ai giorni di effettivo e diretto maneggio dei valori.

DIPENDENTI	UNA UNITA'
Maneggio Valori	308,55



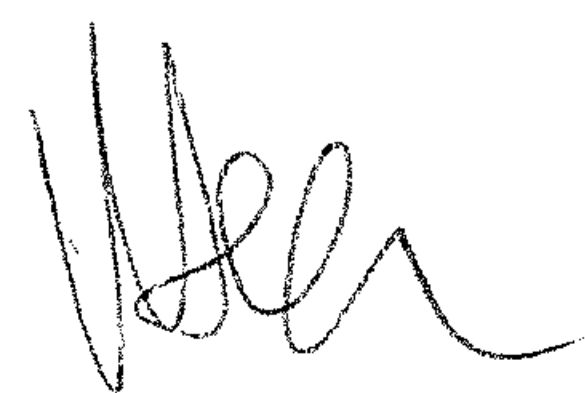
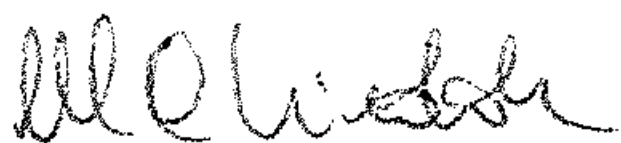
Art. - 30 - Indennità per particolari responsabilità

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.04.1999 e dell'art. 36, comma 2 CCNL 22.01.2004 è attribuito specifico compenso, dalla data formale di individuazione al personale appartenente alle categorie B, C e D:
 - a) per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, derivanti dalle qualifiche di *Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi* stabilite dalle leggi;
 - b) per compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli *archivisti informatici* nonché agli addetti agli *uffici per le relazioni con il pubblico* ed ai *formatori professionali*;
 - c) per compensare ancora le funzioni di *ufficiale giudiziario* attribuite ai messi notificatori;
 - d) per compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai *servizi di protezione civile*.
2. Per i dipendenti cui sono state attribuite le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. i) CCNL del 1.04.1999 così come integrato dall'art. 36, comma 2 del CCNL del 22.01.2004 è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui all'articolo precedente, nella misura massima di € 300,00 annuali. Qualora le suddette funzioni venissero svolte in modo plurimo da uno stesso dipendente, sarà corrisposta una sola indennità nella misura massima prevista dal contratto (€ 300,00 annuali).
3. La proposta di riconoscimento del compenso viene fatta, con apposita e motivata richiesta, dal Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa cui appartiene il dipendente interessato. Compete al Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa l'individuazione dei destinatari del compenso e gli importi dei relativi compensi, sulla base delle indicazioni ed entro i limiti previsti nel presente articolo.
4. Le indennità di cui sopra sono liquidate in un'unica soluzione a consuntivo, previa attestazione del Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa, con apposita relazione, vistata dal Segretario del Comune, che riporta l'effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico in via prevalente e continuativa.
5. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Si considera mese di servizio prestato/utile se i giorni lavorativi sono pari o superiori a quindici.

DIPENDENTI	DUE UNITA'
INDENNITÀ DI PARTICOLARE RESPONSABILITÀ	600,00

Art. - 32 - Indennità di Reperibilità

1. In applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001 l'indennità è:
 - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento fissate dall'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in €. 20,65, in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;



- c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
 - d) se il servizio è frazionato, comunque non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalentriposo compensativo.
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco dei trenta minuti.
 3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
 4. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità vengono individuate per l'anno di competenza entro il 31 dicembre dell'anno precedente secondo le previsioni di svolgimento delle attività di pronto intervento.
 5. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

DIPENDENTI	TRE UNITA'
Reperibilità	2.478,96

Art. - 39 - Principi Generali del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'ente, nonché alla crescita delle competenze professionali e organizzative, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di trasparenza dei risultati raggiunti e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Il sistema di misurazione e valutazione delle Performance per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi del personale e dei dipendenti incaricati di Direzione di Unità Organizzativa, titolari di Posizione Organizzativa nonché la metodologia per la determinazione delle retribuzioni di Posizione è stato adottato dall'Organo esecutivo dell'Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 21.06.2011.
3. Per essere efficace il sistema si collegherà agli altri meccanismi operativi presenti nella struttura, in particolare al PEG, al PDO, costituenti il piano della performance ai sensi del D. Lgs 150/2009.
4. Il sistema di valutazione dovrà mettere in condizione il singolo lavoratore di capire, confrontare, interloquire ed eventualmente ricorrere contro le decisioni dei valutatori; dovrà essere orientato a favorire la partecipazione dei lavoratori alla formazione ed al conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dei servizi e non alla sola erogazione di benefici economici.
5. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance, deve perseguire i seguenti obiettivi:
 - supportare un'equa distribuzione degli incentivi di produttività e lo sviluppo professionale dei lavoratori;
 - coinvolgere la struttura organizzativa nelle azioni e strategie dell'Amministrazione rendendo più esplicito il contributo richiesto ad ognuno, motivando e responsabilizzando il personale in merito all'attività svolta e agli obiettivi da perseguire;
 - fornire ed aggiornare le conoscenze rispetto ai programmi di attività dell'Ente, dando una visione d'insieme di ciascuna articolazione organizzativa;

- migliorare la qualità lavorativa delle persone, fornendo loro l'occasione di confrontarsi con il proprio Responsabile di Direzione in merito agli aspetti positivi o maggiormente critici nello svolgimento del lavoro;
- valorizzare il ruolo e il contributo dei diversi attori della struttura organizzativa;
- fare emergere fabbisogni formativi permettendo l'individuazione di percorsi di crescita delle persone riguardare tutto il personale;

6. Nell'ottica del miglioramento continuo della qualità e dell'organicità dei servizi offerti al cittadino dall'ente, la misurazione e valutazione delle performance attiene a tre distinti, ancorchè contigui, macro ambiti:

a) *Lo standard dei servizi e lo stato di attuazione dei programmi Istituzionali (P.E.G.)*

b) *La valutazione degli obiettivi strategici;*

c) *Il Comportamento professionale e Organizzativo*

Allo standard dei servizi Istituzionali risulta organicamente connessa la misurazione e valutazione della performance organizzativa, mentre la performance individuale è collegata alla valutazione degli obiettivi strategici e alla valutazione dei comportamenti professionali e organizzativi.

Art. – 40 – Sistemi Premianti

1. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.

2. L'incentivo della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal Sistema di valutazione adottato, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo (performance organizzativa) e individuale (performance individuale);

Le parti concordano nell'utilizzo del principio della scala parametrica per l'accesso alle premialità, in applicazione del sistema di valutazione sopra citato cui si rinvia.

F. Costantini

M. P.

Al. C. Costa

Al. C. Costa

M. P.

RIEPILOGO IPOTESI UTILIZZO FONDO 2016:

RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2016	
RISORSE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	14.929,77
RISCHIO	660,00
REPERIBILITA'	2.478,96
MANEGGIO VALORI	308,55
PARTICOLARI RESPONSABILITA'	600,00
PRODUTTIVITA'	10.882,26

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

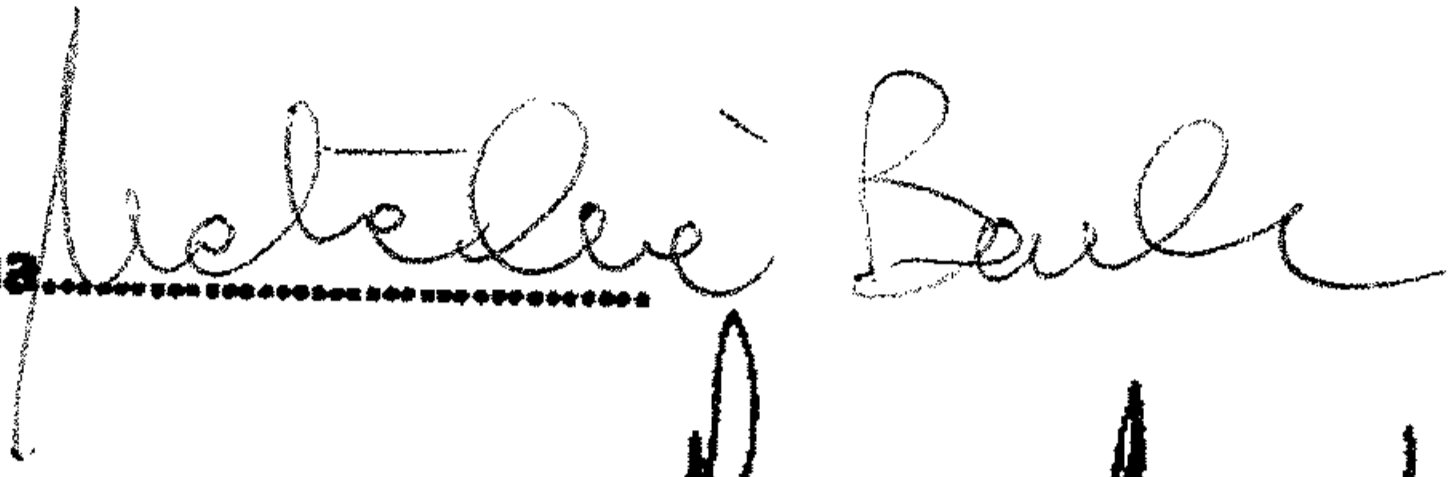
SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: Alà dei Sardi

Data: 30.12. 2016

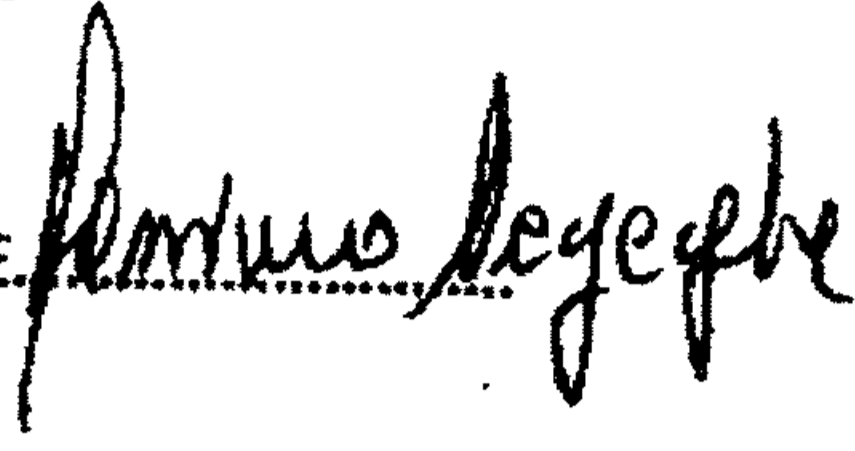
Il Presidente

Dr.ssa Baule Natalina



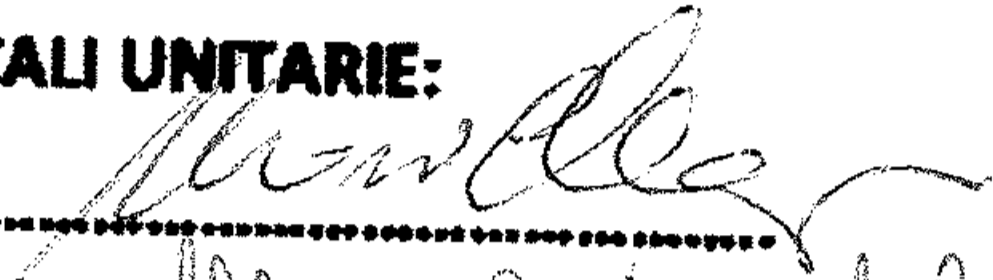
Per CSA.SPPL

SIG. MASSIMO URGEGHE



Le RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:

R.S.U.: Sig.ra Marras Monica



R.S.U.: Maria Antonietta Nieddu



R.S.U.: Sig.ra Bruna Castellucci

