



COMUNE DI VILLASALTO - PROVINCIA DI CAGLIARI

COMUNU DE BIDDESATU – PROVÌNCIA DE CASTEDDU

Corso Repubblica n° 61 - 09040 Villasalto (CA), tel. 070/956901, fax 070/95690230

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2014

L'anno DUEMILAQUATTORDICI, il giorno TRENTA del mese di OTTOBRE alle ore 10,00, presso la sede municipale del Comune di Villasalto, regolarmente convocata, ha avuto luogo la riunione tra:

- il Comune di Villasalto, rappresentato dal Dott. Angelo Steri, segretario comunale e presidente della delegazione trattante pubblica;

2) per la parte sindacale dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie dei CCNL e dalle rappresentanze sindacali unitarie:

- _____ - CGIL FP
- _____ - CISL FPS
- _____ - UIL FPL
- _____ - C.S.A.
- _____ - Di.C.C.A.P.
- LUSSO VINICIO - R.S.U

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il contratto decentrato integrativo per l'anno 2014 del Comune di Villasalto di seguito riportato.

Art. 1 **(Oggetto)**

1. Nell'intento di garantire la massima correttezza nelle relazioni sindacali le parti, preliminarmente, si danno atto che costituisce oggetto del contratto decentrato quanto previsto dall'art. 4, comma 2, del CCNL 01.04.1999, dall'art. 16, comma 1, del Nuovo Ordinamento Professionale sottoscritto il 31.03.1999 nonché ogni altra materia espressamente demandata alla contrattazione integrativa di livello aziendale purchè non sia riservata alla legge o, sulla base di questa, al potere datoriale.

2. In caso di dubbio sulle materie che costituiscono oggetto di contrattazione, trovano applicazione gli orientamenti applicativi emanati dall'Agenzia per la Rappresentanza Negoziante nelle pubbliche amministrazioni (ARAN)

Art. 2
(Destinatari)

1. Il presente contratto collettivo decentrato si applica ai dipendenti del Comune appartenente alle categorie A, B, C, e D del nuovo sistema di classificazione del personale, che non usufruisca del trattamento economico accessorio di cui agli articoli 8 e seguenti del N.O.P..

Art. 3
(Procedimento negoziale)

2. Ai fini del miglior perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità, produttività e qualità dei servizi e dell'azione amministrativa il tavolo negoziale è preceduto:

- per la parte pubblica, dalla consegna di tutta quella documentazione, anche per sintesi, occorrente quale informazione propedeutica e dalla convocazione delle sedute negoziali per iscritto, anche a mezzo *fax*, con un preavviso di almeno 7 giorni;
- per la parte sindacale, dalla presentazione di richieste di avvio delle trattative corredato da apposite piattaforme di contratto decentrato.

Art. 4
(Procedure per la sottoscrizione)

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed immediatamente efficace quando:

- sia firmato da almeno un rappresentante sindacale;
- sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della giunta comunale e sentito il parere del revisore contabile del Comune in merito alla compatibilità dei costi del C.C.D.I. con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Art. 5
(Vigenza del contratto)

1. Il presente contratto é valido per l'anno 2014 e si rinnova automaticamente alla scadenza qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, mediante lettera raccomandata, con un preavviso di almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza annuale. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo contratto integrativo.

2. Le somme relative alla costituzione e alle modalità di erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività vengono definite con apposito accordo annuale

3. Le parti si riservano di riaprire il confronto per effetto di nuove indicazioni contrattuali o di legge, che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 6
(Risorse dirette ad incentivare la performance).

1. Le somme sono destinate a remunerare la *performance* individuale, ossia il contributo che ciascun dipendente apporta attraverso la propria azione al raggiungimento degli obiettivi, al miglioramento quali-quantitativi dei servizi erogati e, in ultima analisi, al soddisfacimento dei bisogni dei cittadini.

2. L'importo del premio massimo erogabile a ciascun dipendente è quantificato, distintamente per ciascuna categoria professionale, come riportato di seguito:

- a) si determina il numero dei dipendenti in servizio in ogni singola categoria professionale e si attribuisce un parametro per ciascuna di esse;
- b) si moltiplica il parametro per il numero dei dipendenti di ciascuna categoria e per i mesi di servizio prestati nel corso dell'anno (escludendo i periodi di congedo di maternità, paternità e parentale) e procedendo alla somma di tutti i punti parametrici (arrotondati all'unità per eccesso o difetto);
- c) la somma destinata annualmente alla *performance* si divide per il totale dei punti parametrici ottenendo il "punto base" che moltiplicato per il parametro attribuito ad ogni singola categoria determina la relativa quota di produttività e, per divisione, il premio massimo annuo spettante a ciascun dipendente delle categorie.

3. Per l'annualità oggetto di contrattazione si ottiene:

anno 2014

Categoria	n. dipendenti	Parametro convenuto	Mesi di servizio	Totale punti categoria	Fondo produttività	Punto base	importo produttività per categoria	premio max annuo per dipendente
A	1	100	12 / 12	100	////////////////////	////////////////////	€ 620,60	€ 620,60
B/1	2	110	24 / 24	220	////////////////////	////////////////////	€ 1.365,32	€ 682,66
B/3	2	120	24 / 24	240	////////////////////	////////////////////	€ 1.489,44	€ 744,72
C	2	130	24 / 24	260	////////////////////	////////////////////	€ 1.613,56	€ 806,78
D/1	0	140	0 / 12	0	////////////////////	////////////////////	€ -	€ -
D/3	0	150	/ / /		////////////////////	////////////////////		/
TOTALE	7	/		820	5088,93	6,21	€ 5.088,93	/

4. L'erogazione dei compenso incentivanti la *performance* è disciplinata nel Sistema di Misurazione e Valutazione adottato dall'ente ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m..

5. Per l'anno 2014 è confermata la destinazione di €. 2.000,00 necessari all'attuazione del "progetto scuolabus", approvato con delibera G.C. n. 100 del 29.12.2011, che prevede l'impiego di n. 2 esecutori tecnici – cat. B - per un premio massimo individuale pari a €. 1.000,00 annui.

6. E' altresì destinata alla *performance* la somma di €. 1.711,07, ossia il 50% dei risparmi economici (al netto degli oneri riflessi) conseguibili attraverso il piano di razionalizzazione delle spese di funzionamento approvato con delibera G.C. n. 20 del 27.03.2014, che sarà ripartita secondo il disposto di cui all'art. 19, comma 6, D.Lgs. n. 150/2009 come di seguito:

- il 50% a favore dei 3 dipendenti che conseguiranno la valutazione individuale più elevata nell'ente nella graduatoria della performance;
- il 30% a favore di ulteriori 2 dipendenti a condizione che conseguano una valutazione individuale media nell'ente ed almeno pari a "buono" (punti 80/100);
- il restante 20% a favore dei restanti 2 dipendenti che conseguano la valutazione individuale più bassa a livello di ente e comunque non inferiore a 80/100.

Art. 7

(Risorse dirette a finanziarie utilizzi stabili).

1. Le risorse destinate a finanziare le progressioni economiche orizzontali (P.E.O.) assegnate negli anni pregressi e gravanti sul fondo per le risorse decentrate ammontano a €. 5.753,49;

2. L'ammontare dell'indennità di comparto di cui alla tabella D, colonne 2 e 3, allegata al CCNL 22.01.2004 da corrispondere al personale dipendente è determinato in €. 4.772,82.

Art. 8

(Risorse per pagamento indennità di maneggio valori, reperibilità, rischio)

1. Le indennità di cui all'art. 17, comma 2, lettera d) del CCNL 01.04.1999 riconosciute nell'ente sono finalizzate alla remunerazione delle attività di seguito individuate.

- maneggio valori operato dall'economista comunale e dall'ufficio demografico nell'importo pari a:

- €. 0,52 giornaliero per valori medi mensili fino a €. 500,00;
- €. 1,03 giornalieri per valori medi mensili da €. 500,01 a €. 1.000,00;
- €. 1,55 giornalieri per valori medi mensili superiori a €. 1.000,00.

- pronta reperibilità nei giorni di sabato, domenica e festività infrasettimanali per i servizi:

- stato civile negli orari 9,00/13,00 avvalendosi di un impiegato;
- manutentivi e cimiteriali negli orari 8,00/20,00 mediante l'impiego di un operaio.

- rischio per i lavoratori che eseguono in modo continuativo le seguenti prestazioni: conduzione di mezzi meccanici complessi (tipo Terna), guida di automezzi per il trasporto di persone (es. scuolabus), manutenzione di macchinari e impianti (idraulici, elettrici, di riscaldamento, ecc.). L'importo non è cumulabile con l'indennità di disagio, è rapportato al periodo di effettiva esposizione al rischio attestato dal Responsabile del Servizio di assegnazione e dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattie, maternità, permessi, aspettative, ecc.).

Art. 9

(Risorse per compensare l'esercizio di attività particolarmente disagiate)

1. Al personale inquadrato nelle categorie A, B e C viene corrisposta un'apposita indennità quale remunerazione per lo svolgimento delle sottoelencate attività comportanti particolari disagi:
 - esercizio di funzioni plurime non ascrivibili al profilo professionale di appartenenza;
 - diretto contatto col pubblico per la parte prevalente dell'orario di servizio;
 - esercizio in modo prevalente dei compiti di necroforo.
2. L'importo del compenso è quantificato nella misura massima di €. 284,00 (annui).
3. L'importo pattuito per le diverse fattispecie non è cumulabile, è riferito a 220 giorni lavorativi annui ed è rideterminato in ragione dei giorni di effettivo servizio con svolgimento delle prestazioni disagiate.

Art. 10

(Risorse per compensare specifiche responsabilità del personale)

1. Al personale inquadrato nella categorie C e D che svolge compiti comportanti specifiche responsabilità e che non risulti titolare di posizioni organizzative o trovi remunerazioni mediante altre specifiche disposizioni di legge, viene corrisposta un'apposita indennità di seguito quantificata.
 - €. 200,00 (annue) per responsabilità di una pluralità di procedimenti amministrativi (cat. B);
 - €. 300,00 (annue) per ufficiale di anagrafe, stato civile ed elettorale (cat. B);
 - €. 800,00 (annue) per responsabilità prevalente dei procedimenti facenti capo ad un ufficio (cat. C);
 - €. 1.000,00 (annue) per responsabilità di una pluralità di procedimenti e coordinamento di addetti di categoria inferiore (cat. C);
 - €. 1.500,00 (annue) per responsabilità di tutti procedimenti facenti capo ad un ufficio (cat. D).
2. I compiti e le funzioni comportanti specifiche responsabilità sono affidati con provvedimento formale. Al personale non può essere attribuita più di un'indennità fra quelle individuate e nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse in capo al medesimo dipendente viene riconosciuta l'indennità di valore economico più elevato. La liquidazione dell'indennità è rapportata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti che dovrà essere verificato con periodicità annuale.

Art. 11

(Risorse per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1 lettera K, CCNL 01.04.1999)

1. Fermo restando quanto pattuito anteriormente all'entrata in vigore della L. n. 114/2014, le parti definiscono di quantificare il fondo per la progettazione e l'innovazione di cui all'art. 93, comma 7-bis del D.Lgs. n. 163/2006 secondo i criteri e modalità di seguito riportati:

IMPORTO LAVORI A BASE DI GARA	ALIQUOTA MASSIMA DA APPLICARSI IN RELAZIONE ALLA COMPLESSITA'	
	ELEVATA	ORDINARIA
DA € 0 AD € 300.000	2,00%	1,85%
DA € 300.000 AD € 500.000	1,90%	1,75%
DA € 500.000 AD € 1.000.000	1,80%	1,65%
OLTRE € 1.000.000	1,70%	1,55%

2. Ai fini della determinazione dell'aliquota applicabile, la complessità dell'opera è così determinata:
 - complessità elevata: edifici, impianti o infrastrutture e loro pertinenze informati a elevato impegno tecnico peritale, ossia richiedenti specialistiche esigenze tecniche architettoniche, strutturali ed impiantistiche o anche interventi in ambienti ove sussistano vincoli di qualsiasi genere (es. paesaggistico, monumentale, PAI, idrogeologico, forestale, etc);
 - complessità ordinaria: edifici o infrastrutture e loro pertinenze informati a medio o basso impegno tecnico peritale, ossia richiedenti ordinarie esigenze tecniche architettoniche, strutturali ed impiantistiche e comunque privi di vincoli di qualsivoglia natura.
3. L'80% delle risorse finanziarie del fondo per la progettazione e l'innovazione è ripartito come segue:

Attività	%	
Responsabile del procedimento	37,00%	80,00%
Supporti al Rup	15,00%	
Progettazione (se dotati di supporti) il 20% é destinato ai supporti)	10,00%	
Coordinatore sicurezza in progettazione	2,00%	
Direzione lavori e collaudi	10,00%	
Coordinatore sicurezza in esecuzione (se dotati di supporti il 20%) è destinato ai supporti	2,00%	
Collaudo o redazione del certificato di regolare esecuzione	4,00%	
Beni, strumentazioni e tecnologie funzionali	20,00%	
Totale	100,00%	

4. L'assegnazione delle somme, ivi compreso i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse al singolo lavoro o opera a fronte di eventuali incrementi di costi e tempi del quadro economico del progetto esecutivo, viene disciplinato in apposito regolamento adottato dall'amministrazione.

5. L'istituto di cui ai commi precedenti trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato dell'area delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 8 e seguenti del CCNL 31.03.1999.

Art. 12

(Destinazione risorse decentrate)

1. Le somme destinate annualmente alle diverse finalità sono riepilogate nella seguente tabella:

Destinazione risorse	Anno 2014
Produttività/Performance	€. 8.800,00
Progressioni economiche orizzontali	€. 5.753,49
Indennità di maneggio valori	€. 496,72
Indennità di reperibilità	€. 2.550,00
Indennità di rischio	€. 720,00
Indennità di disagio	€. 852,00
Indennità di responsabilità	€. 3.000,00
Indennità di comparto	€. 4.772,82
Totale parziale	€. 26.945,03
Incentivi ex art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006	€. 13.190,79
Totale Complessivo	€. 40.135,82

Art. 13

(Lavoro straordinario e banca delle ore)

1. Il lavoro straordinario non può essere considerato un fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, ma deve essere utilizzato per fronteggiare situazioni impreviste ed imprevedibili.

2. All'inizio dell'anno il Responsabile di Servizio deve quantificare il numero delle ore di lavoro straordinario autorizzabili, nei limiti del *budget* assegnato in conferenza dei servizi.

3. Il lavoro straordinario e il relativo recupero devono essere preventivamente ed espressamente autorizzati dal Responsabile di Servizio, con eccezioni di particolari situazioni di emergenza e tempestiva sanatoria alla riapertura degli uffici.

4. La prestazione resa oltre il normale orario giornaliero pari o inferiore a 30 minuti non costituisce straordinario ma "eccedenza" che non dà diritto ad alcuna liquidazione e potrà essere solamente compensata alla pari entro il mese successivo a quello di riferimento. Dopo tale data l'eccedenza accumulata verrà depennata.

5. La prestazione resa dal 31° minuto oltre il normale orario giornaliero è lavoro straordinario ove autorizzata a norma del precedente comma 3.

6. Il lavoro straordinario viene liquidato, di norma, con cadenza semestrale. Fermo restando la liquidazione delle maggiorazioni contrattualmente previste per prestazioni di lavoro straordinario, nell'ipotesi di attività svolta nei giorni festivi e/o in orario notturno, i dipendenti, in alternativa al pagamento, potranno richiedere di far confluire alla "banca delle ore" il monte-orario di lavoro straordinario debitamente autorizzato, da utilizzare entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 14

(Norme di rinvio)

1. Per quanto non disciplinato si rinvia alle norme del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m. che costituiscono disposizioni a carattere imperativo, ai C.C.N.L. vigenti, al titolo II del Libro V del Codice Civile e alle altre leggi che dettano norme per i rapporti di lavoro subordinato nell'impresa.

LE PARTI, DATA LETTURA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2014, DICHIARANO DI APPROVARLO E SOTTOSCRIVERLO.

La parte pubblica:

- f.to Angelo Steri - Segretario Comunale

Le rappresentanze sindacali:

- _____ - CGIL FP

- _____ - Di.C.C.A.P.

- _____ - CISL FPS

- _____ - C.S.A.

- _____ - UIL FPL

- f.to Vinicio Lusso - R.S.U.