



Comune di San Gavino Monreale
(Provincia del Medio Campidano)

Via Trento, 2 – 09037 San Gavino Monreale

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

-

PARTE NORMATIVA 2015/2017



Sommario

PREMESSA	3
ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA.....	3
Capo I - LE RELAZIONI SINDACALI	3
ART. 2 - MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE ASSEMBLEE	3
ART. 3 - LIBERTÀ SINDACALI	4
ART. 4 - RELAZIONI SINDACALI	4
ART. 5 - LA CONCERTAZIONE.....	5
ART. 6 - LA CONTRATTAZIONE	5
ART. 7 - LA CONSULTAZIONE	6
ART. 8 - L'INFORMAZIONE	6
ART. 9 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA.....	7
ART. 10 - SOGGETTI SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO	7
Capo II - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	7
ART. 11 - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	7
Capo III - PARI OPPORTUNITÀ E AZIONI POSITIVE	8
ART. 12 - COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI	8
Capo IV - RISORSE DECENTRATE	8
ART. 13 - COSTITUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' - "RISORSE DECENTRATE".....	8
ART. 14 - DESTINAZIONI E FINALITA' DELLE RISORSE DECENTRATE	9
ART. 15 - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 17, COMMA 2, LETT. A) DEL C.C.N.L. DEL 01.04.99 - "PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI"	9
ART. 16 - INDENNITA' DI RISCHIO.....	10
ART. 17 - INDENNITA' DI TURNO.....	10
ART. 18 - INDENNITA' MANEGGIO VALORI.....	11
ART. 19 - INDENNITA' PER SPECIFICHE E PARTICOLARI RESPONSABILITA'	11
ART. 20 - ATTIVITÀ SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE.....	12
ART. 21 - STRAORDINARIO.....	12
ART. 22 - BANCA DELLE ORE	13
CAPO V - LA FORMAZIONE, LA RIQUALIFICAZIONE E L'AGGIORNAMENTO	13
ART. 23 - SERVIZIO MENSA	13
ART. 24 - OBIETTIVI E FINALITA'	14
CAPO VI - POLITICHE GENERALI DELL'ORARIO DI LAVORO	14
ART. 25 - CRITERI GENERALI	14
ART. 26 - ORARIO FLESSIBILE.....	15
ART. 27 - PAUSA IN ORARIO DI LAVORO	15
CAPO VII - L'ORDINAMENTO PROFESSIONALE E LO SVILUPPO PROFESSIONALE	15
ART. 28 - COMPLETAMENTO E INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA	15
CAPO VII - DISPOSIZIONI FINALI	16
ART. 29 - NORMA FINALE	16
SOTTOSCRIZIONE:	17



PREMESSA

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

(art. 2 CCNL 22.01.2004)

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, (C.C.D.I.) si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di SAN GAVINO MONREALE con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
2. Il presente contratto costituisce adeguamento all'art. 65 comma 1 del D.L.vo 150/2009.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa espressa indicazione in esso contenuta.
4. Il presente contratto resta in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo contratto.
5. Viene fatta salva la parte economica che scade al 31/12/2015 e per quanto concerne la parte normativa, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata, almeno tre (3) mesi prima di ogni singola scadenza.
6. Fatto salvo quanto disposto dall'art. 29 del presente contratto, in caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo contratto.

Capo I - LE RELAZIONI SINDACALI

ART. 2 - MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE ASSEMBLEE

(art. 2 CCNQ 7.8.1998 – art. 56 CCNL 14.9.2000))

1. La Rappresentanza Sindacale Unitaria e/o le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL e del presente Contratto collettivo decentrato integrativo comunicheranno, almeno tre giorni prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.
2. Nel fissare il giorno e l'orario dell'assemblea si dovrà tener conto dell'orario di servizio dei dipendenti.
3. L'Amministrazione fornirà, ove richiesto, idonei locali per lo svolgimento.
4. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.
5. In caso di assemblea verrà garantito a rotazione il servizio di centralino telefonico.
6. Il personale potrà esercitare il diritto di assemblea fuori orario di servizio con il diritto di recupero delle relative ore certificate dal rappresentante sindacale.



ART. 3 - LIBERTÀ SINDACALI

(art. 3 CCNQ 7.8.1998)

1. L'amministrazione comunale riconosce il diritto a disporre di un locale presso la sede dell'ente alla R.S.U. che potrà esercitare tale diritto di concerto con le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. e del presente C.C.D.I.
2. Viene istituito un albo dedicato appositamente alla pubblicazione delle informazioni ai dipendenti. L'uso è riservato alla R.S.U. ed alle organizzazioni sindacali nazionali firmatarie, nonché a tutte le comunicazioni di interesse sindacale che l'amministrazione intenderà divulgare attraverso questa forma.

ART. 4 - RELAZIONI SINDACALI

(art. 3 CCNL 1.4.1999)

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dal D. Lgs. 165/01, dai vigenti C.C.N.L. e dal presente C.C.D.I..
2. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dal D. Lgs. 165/01 e dai C.C.N.L., attraverso :
 - la concertazione
 - la contrattazione
 - la consultazione
 - l'informazione
 - l'interpretazione autentica.
3. Viene comunque assicurato per le materie esplicitamente dichiarate dalla norma oggetto delle suesposte relazioni sindacali, il confronto fra le parti, che, salvo diversamente disposto, avverrà di norma entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta. In tale periodo le parti si impegnano a non adottare atti unilaterali.
4. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo, le parti convengono su quanto segue:
 - a) contrattazione: vengono assicurati gli spazi di contrattazione integrativa su tutte le materie attinenti il personale, l'organizzazione degli uffici e servizi, la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, purché vi facciano rinvio norme di legge o di contratto;
 - b) convocazione delle delegazioni: le parti si impegnano a garantire la disponibilità per la convocazione delle delegazioni entro 15 giorni ogni qual volta una di esse ne faccia richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; in ogni caso date e modalità degli incontri dovranno essere preventivamente concordate tra i soggetti componenti le delegazioni trattanti;
 - c) ordini del giorno: per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.
 - d) verbali: di ogni seduta potrà essere steso un verbale che dovrà riportare sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Lo stesso verrà sottoscritto dai componenti presenti alla delegazione trattante;
 - e) argomenti rinviati: qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo;
 - f) esecuzione degli accordi: al fine di dare concreta attuazione a quanto convenuto fra le parti, gli accordi intervenuti, una volta esperite le procedure previste dal vigente C.C.N.L., verranno trasmessi agli uffici competenti per la loro attuazione secondo modalità e tempi che garantiscano l'effettività dei contenuti decisi con l'accordo;



- g) gli accordi sottoscritti saranno resi noti a cura dell'Amministrazione a tutti i dipendenti in servizio il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal C.C.N.L. del Comparto con le modalità stabilite dalla norma ed eventualmente anche con l'affissione nello spazio dedicato di cui all'art.3 del presente accordo;
- h) raccolta degli accordi: presso la struttura competente alla gestione delle relazioni sindacali è conservata una raccolta degli accordi sindacali, dei protocolli e dei verbali di concertazione alla quale vi ha accesso chiunque abbia interesse;
- i) pareri: nei provvedimenti, conseguenti ad atti di concertazione o contrattazione, adottati dall'Amministrazione, dal Segretario o dai responsabili di servizio, dovranno essere sempre indicati i pareri delle OO.SS., come risultanti dai verbali degli incontri;

ART. 5 - LA CONCERTAZIONE

(art. 8 CCNL 1.4.1999 e art. 16 CCNL 31.03.1999)

1. La concertazione costituisce momento di partecipazione delle Rappresentanze Sindacali, propedeutico alla formazione delle scelte politiche. Essa si svolge sulle materie previste dai contratti di lavoro.
2. Titolari del potere di attivazione della procedura concertativa sono i soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del C.C.N.L. 01.04.1999 (OO.SS. e R.S.U.).
3. Ogni sessione di concertazione si conclude con la sottoscrizione di uno specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti. Nel caso di esito positivo della fase di confronto il verbale è definito "Protocollo di concertazione".

ART. 6 - LA CONTRATTAZIONE

(art. 4 CCNL 1.4.1999 e art. 16 CCNL 31.03.1999)

1. La contrattazione decentrata integrativa sarà effettuata, su richiesta, congiuntamente o disgiuntamente dalle R.S.U. e dalle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del C.C.N.L.. La delegazione di Parte Pubblica esercita il proprio ruolo negoziale nell'ambito delle direttive e degli atti di indirizzo impartiti dall'organo politico.
2. La contrattazione, prerogativa degli Organi di gestione, costituisce il momento negoziale fra le parti. Essa si svolge sulle materie indicate nei CC.CC.NN.LL., con le modalità e nei tempi ivi previsti, nonché con le modalità previste dal presente accordo.
3. Il presente C.C.D.I. disciplina le materie demandate a tale livello:
 - dal C.C.N.L. del 31.03.99;
 - dal C.C.N.L. del 01.04.99;
 - dal C.C.N.L. del 14.09.00;
 - dal C.C.N.L. del 22.01.04;
 - dal C.C.N.L. del 09.05.06;
 - dal C.C.N.L. del 11.04.08;
 - dal C.C.N.L. del 31.07.09.



ART. 7 - LA CONSULTAZIONE

(art. 6 comma 1 del D. Lgs 165/01 così come sostituito dal D.Lgs. 150/09)

1. Per gli atti di natura organizzativa di cui all'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 165/01 l'Amministrazione, prima dell'adozione dei provvedimenti, attua l'informazione preventiva attraverso la trasmissione della medesima alle Rappresentanze Sindacali.
2. Le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9 del D.Lgs 165/01. Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.

ART. 8 - L'INFORMAZIONE

(art. 7 CCNL 1.4.1999)

1. L'informazione può essere preventiva o successiva.
2. L'informazione è preventiva nel caso in cui si tratti di materie soggette a:
 1. Concertazione (vd. Art. 5);
 2. Contrattazione collettiva decentrata integrativa (vd. Art. 6);
 3. Consultazione (vd. Art. 7).
3. Per le sole materie di cui al punto a), oggetto di informazione preventiva, la stessa dovrà avvenire mediante la trasmissione della proposta di provvedimento prima di assumere qualsiasi decisione, fatte salve le materie assegnate esplicitamente alla contrattazione decentrata. I termini sono quelli stabiliti dal CCNL di comparto e potranno essere più brevi e quindi in accordo derogati per particolari motivi di urgenza. Trascorsi i suddetti termini senza che venga prodotta richiesta d'incontro, l'Amministrazione procede all'adozione degli atti di competenza.
4. Fuori dei casi previsti ai commi precedenti, l'ente informa in via successiva, comunque periodicamente e tempestivamente, le RSU e le organizzazioni sindacali territoriali di comparto e il delegato per la sicurezza per le materie di competenza, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
5. L'informazione, nell'ambito dei principi indicati all'art. 7 del C.C.N.L. 01.04.99, verrà garantita alla RSU e alle OO.SS. mediante la trasmissione degli atti riguardanti le materie di cui al punto 2:
6. Tutti gli atti di cui ai precedenti punti saranno forniti gratuitamente.
7. La trasmissione degli atti ai soggetti titolari del diritto di informazione avverrà tramite consegna con rilascio di ricevuta al soggetto individuato quale referente della R.S.U. per l'informazione; al fine di evitare situazioni di intempestività, la R.S.U., nel nominare il referente di cui sopra, provvederà anche ad indicare gli altri soggetti che ne faranno nell'ordine le veci in caso di assenza o impedimento.
8. Verrà altresì consegnata copia del bilancio di previsione e del rendiconto di ciascun anno, con le modalità di cui al comma 6, qualora ne venga fatta richiesta.



ART. 9 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA

(art. 9 CCNL 22.01.2004)

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre firmatarie richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI, salvo diversa motivata pattuizione.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

ART. 10 - SOGGETTI SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO

(art. 9 CCNL 1.4.1999 – CCNL 03.08.2004 – CCNQ 07.08.1998)

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono quelli previsti dall'art.9 del C.C.N.L. 01.04.1999. Essi esercitano i diritti e le prerogative previsti dal comma 2 del citato art. 9 nonché quelli derivanti dal presente accordo.
2. Le ore di permesso sindacale per le agibilità dei rappresentanti sindacali verranno quantificate annualmente in base a quanto previsto dal relativo C.C.N.L.Q..
3. La gestione di tale monte ore è affidata alle OO.SS. ed alla RSU (secondo quanto previsto dall'accordo collettivo quadro per la costituzione delle R.S.U. e dal contratto collettivo nazionale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali) che richiederanno formalmente ogni utilizzo di permessi sindacali all'ufficio personale.

Capo II - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

ART. 11 - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

(art. 4, comma 2, lett. e), C.C.N.L. 01.04.99)

1. In materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro si dovrà dare piena attuazione alla normativa prevista..
2. Al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza spettano le attribuzioni previste dall'art. 19 del D.Lgs. 81/09 e successive modificazioni.
3. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione adeguata in materia di salute e sicurezza, concernente, oltre alla normativa specifica, anche i rischi esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurare adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.



4. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il rappresentante, le attività formative in materia di sicurezza e di salute nonché di prevenzione dei rischi destinate alla generalità dei lavoratori. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'Amministrazione. L'attività di formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

Capo III - PARI OPPORTUNITÀ E AZIONI POSITIVE

ART. 12 - COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(art. 57 del D. Lgs. 165/2001 come modificato dall'Art. 21 della L. 183/2010)

1. Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (denominato C.U.G.) è un organo paritetico con compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle materie demandate dalle leggi e dai contratti.
2. Il C.U.G. sostituisce i Comitati per le Pari Opportunità (art. 25 del CCNL 01.04.1999) ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (art. 8 CCNL 22.01.2004), unificandone le competenze ed opera in un'ottica di continuità con l'attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti ove costituiti.
3. Le parti concordano di rimettere al C.U.G. costituito presso l'ente per la definizione delle proposte di intervento da individuarsi quali "azioni positive" a favore delle lavoratrici e dei lavoratori.
4. Sulla base delle proposte formulate dal suddetto comitato, saranno altresì oggetto di futuro accordo le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionali per le lavoratrici e i lavoratori.
5. Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni opera secondo la normativa vigente e la regolamentazione comunale, operando in particolare con compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Capo IV - RISORSE DECENTRATE

ART. 13 - COSTITUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' - "RISORSE DECENTRATE"

(ART. 31 C.C.N.L. 22.1.2004)

1. L'Amministrazione comunale determina annualmente l'entità delle risorse decentrate, in conformità a quanto previsto dalle norme del C.C.N.L.. La costituzione deve essere fatta in modo tale da garantire ai soggetti sindacali la verifica del rispetto del procedimento di calcolo seguito.
2. Tutti gli emolumenti accessori relativi al personale dipendente, escluse le retribuzioni di posizione e di risultato spettanti ai titolari delle posizioni organizzative, trovano competenza all'interno delle risorse decentrate.



ART. 14 - DESTINAZIONI E FINALITA' DELLE RISORSE DECENTRATE

(art. 5, comma 1, C.C.N.L. 01.04.99 – art. 34 CCNL 22.1.2004)

1. Il totale delle risorse decentrate, con esclusione di quelle variabili derivanti dall'art. 15, comma 1, lett. k) del C.C.N.L. del 01.04.99 e successive modifiche ed integrazioni, sarà annualmente utilizzato per le finalità di cui all'art. 17 del C.C.N.L. del 01.04.99 e all'art. 33 del C.C.N.L. del 22.01.04.
2. Le parti concordano che, nei limiti del fondo costituito ai sensi del precedente art. 14, la definizione ai fini dell'utilizzo delle relative risorse sarà oggetto di specifico accordo con cadenza annuale, fermo rimanendo che la spesa complessiva per le progressioni economiche orizzontali (di sviluppo e consolidata) e per l'indennità di comparto, non potrà annualmente essere superiore all'80% della quota di risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22.01.04 (risorse stabili).
3. L'Amministrazione Comunale, con provvedimento apposito, si riserva di destinare un importo della quota del fondo per la produttività e miglioramento dei servizi a favore del personale dipendente. La somma non spesa non costituisce economia.

ART. 15 - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 17, COMMA 2, LETT. A) DEL C.C.N.L. DEL 01.04.99 – "PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI"

(art. 4, comma 2, lett. b), C.C.N.L. 01.04.99 – art. 37 C.C.N.L. 22.01.04 – art. 71 D.L. 112/2008 conv. L. 133 06.08.2008)

1. A valere dal 01.01.2011, il fondo sarà ripartito tra i lavoratori tenuto conto dei parametri che sono individuati all'interno del "Sistema permanente per la valutazione del personale";
2. la valutazione del Responsabile del Servizio, effettuata in base alla metodologia prevista nei seguenti strumenti adottati dalla Giunta Comunale:
 - Valutazione dei risultati dei responsabili di posizione organizzativa
 - Valutazione dei Responsabili – La graduazione della posizione
3. Qualora il lavoratore sia assunto o cessato in corso d'anno, i compensi di cui ai commi precedenti dovranno essere proporzionalmente adeguati. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, nei casi di part-time e in ragione delle assenze dal servizio in applicazione di quanto disposto in merito all'art. 71 del D.L. 112/2008 convertito nella Legge 133/06.08.2008 e successive modifiche ed integrazioni.

La presenza in servizio viene determinata partendo dalle presenze massime teoriche di servizio per le presenze in servizio.

4. Non partecipano alla distribuzione delle risorse in oggetto i lavoratori assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova, in caso di mancato superamento dello stesso, mentre i lavoratori assunti a tempo determinato partecipano eventualmente alla ripartizione per il solo periodo eccedente la durata del periodo di prova previsto per la categoria in cui sono collocati. Sono altresì esclusi dalla ripartizione i lavoratori neo assunti che non abbiano prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno 2 mesi continuativi e per i quali non sia pertanto possibile esprimere una valutazione, nonché i lavoratori assunti per esigenze stagionali del Piano per l'occupazione e/o di altri cantieri similari;



5. Le somme non utilizzate o non attribuite sono portate in aumento delle risorse della produttività dell'anno successivo.
6. La valutazione dovrà essere effettuata entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento. Copia della scheda di valutazione dovrà essere consegnata a ciascun dipendente che ne rilascerà ricevuta in calce; per i dipendenti non in servizio si procederà per il tramite del servizio postale.
7. I compensi saranno erogati entro 90 giorni dalla conclusione delle procedure di cui ai commi precedenti.
8. Il lavoratore interessato, potrà nel termine di 10 giorni dalla ricezione della scheda di valutazione inoltrare al Responsabile del Servizio le proprie controdeduzioni ed osservazioni.
9. Qualora nel termine di 10 giorni al Responsabile del Servizio non pervenga alcun rilievo, la valutazione si riterrà accettata.
10. In caso di controversia le somme di cui all'obiettivo del lavoratore si riterranno impegnate e non riutilizzabili fino alla risoluzione della stessa.

ART. 16 - INDENNITA' DI RISCHIO

(art. 37 C.C.N.L. 14.09.00 – art. 41 C.C.N.L. 22.01.04 - art. 71 D.L. 112/2008 conv. L. 133/2008)

1. I lavoratori che effettuano prestazioni lavorative comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, derivandone il diritto all'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 37 del C.C.N.L. del 14.09.00, saranno definiti in sede di CCDI;
2. L'indennità in oggetto va erogata in misura proporzionale al regime orario di lavoro dei percipienti. Gli importi sono da intendersi annui lordi e con erogazione mensile, con decorrenza 01.01.2015.

ART. 17 - INDENNITA' DI TURNO

(art. 22 C.C.N.L. 14.09.00)

1. L'Amministrazione, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire e/o confermare i turni giornalieri di lavoro.
2. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
3. 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.
4. L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.



ART. 18 - INDENNITA' MANEGGIO VALORI

(art. 36 C.C.N.L. 14.09.00 - art. 71 D.L. 112/2008 conv. L. 133 06.08.2008)

1. All'incaricato del servizio economale, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tale servizio, può competere la corresponsione di un'indennità giornaliera;
2. L'indennità giornaliera dovrà essere corrisposta nelle misure stabilite annualmente nel CCDI parte economica di riferimento e secondo i limiti ivi contenuti;
3. L'indennità in oggetto compete in misura intera a prescindere dal regime orario di lavoro del percipiente. La corresponsione avrà decorrenza 01/01/2015;
4. Detta indennità potrà essere corrisposta anche agli agenti contabili che avranno una gestione di cassa di non meno di € 3.000 annui e, se concessa, dovrà essere proporzionata a quella percepita dall'incaricato del servizio economale.

ART. 19 - INDENNITA' PER SPECIFICHE E PARTICOLARI RESPONSABILITA'

(artt. 4, comma 2, lett. c) e 17, comma 2, lett. f), C.C.N.L. 01.04.99 – art. 36 C.C.N.L. 22.01.04 - art. 71 D.L. 112/2008 conv. L. 133 06.08.2008)

1. Le indennità per specifiche responsabilità competono ai soggetti che svolgono le mansioni di seguito elencate, negli importi massimi a margine di ciascuno indicati, limitatamente al periodo di effettivo svolgimento delle stesse;
2. Specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lettera f), come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006), il quale prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità di cui al presente punto;
 - Le parti convengono, in applicazione del presente punto, che l'attribuire dell'indennità per specifiche responsabilità avvenga secondo i criteri definiti in sede di CCDI, annuale – Parte Economica, attribuito e certificato da parte del Responsabile del Servizio competente;
3. Responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, ritenuta non cumulabile con quella di cui al comma 1. del presente articolo;
 - Le parti convengono, in applicazione del punto precedente, che l'attribuire dell'indennità per specifiche responsabilità avvenga secondo i criteri definiti in sede di CCDI, annuale – Parte Economica ;
4. Le quote massime individuali devono considerarsi al lordo delle eventuali decurtazioni per malattia, ai sensi di quanto previsto dall'art. 71 del D.L. n. 112/2008, convertito in L. n.133/2008, così come chiarito dalla circolare del dipartimento della Funzione Pubblica N. 7/2008.
5. La corresponsione avrà decorrenza 01/01/2015.



ART. 20 - ATTIVITÀ SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE

(art. 17, comma 2, lettera e, del C.C.N.L. 01.04.99)

1. Le risorse da destinare alla compensazione dell'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C vengono definite secondo i seguenti presupposti:
Sussiste particolare disagio se: L'attività lavorativa è effettuata in condizioni ambientali che si discostano notevolmente da quelle in cui si svolge la prestazione lavorativa ordinaria. (es. prestazione resa in ambienti mancanti di luce naturale; esposizione ad esalazioni maleodoranti; esposizione a vapori e temperature elevate; contatto diretto con elementi insalubri dal punto di vista igienico-sanitario; attività lavorativa caratterizzata da notevole sforzo fisico e da elevata pericolosità ecc.); attività lavorativa svolta con un orario di lavoro spezzato (con una pausa di lavoro tra un periodo e l'altro superiore alle due ore).
2. L'erogazione del compenso è condizionata all'effettivo espletamento della prestazione lavorativa resa, dal personale di cui al capoverso che precede, la condizione di disagio" di cui ai presupposti innanzi individuati.
3. In fase di liquidazione della spesa i Responsabili di ciascun settore dovranno attestare mensilmente, per i dipendenti destinatari del compenso, la sussistenza delle condizioni fissate nel presente accordo, indicando per ciascun dipendente i giorni effettivi di lavoro disagiato espletato.
4. L'attività di disagio sussiste se la prestazione lavorativa disagiata è svolta per almeno la metà dell'orario giornaliero.

ART. 21 - STRAORDINARIO

(art. 14, C.C.N.L. 01.04.99)

1. Le risorse da destinare alla retribuzione del lavoro straordinario vengono definite annualmente;
2. Il limite annuo individuale è stabilito dalla Contrattazione Nazionale o da specifiche disposizioni di legge;
3. Le prestazioni di lavoro straordinario eccedenti il limite individuale vengono recuperate;
4. Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere espletate solo se autorizzate, nei limiti concordati, dal Responsabile di Servizio;
5. Le parti si incontrano a livello di ente, almeno due volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art.15 del CCNL 01/04/1999, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.
6. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.
7. Si dispone che la ripartizione possa essere variata, con atto motivato, anche al di fuori della sede di verifica semestrale, per esigenze di servizio e organizzative, previa informazione alle parti sindacali.



ART. 22 - BANCA DELLE ORE

(art. 38 bis, C.C.N.L. 14.09.2000)

1. È istituita la Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.09.2000 attraverso la costituzione di un conto individuale per ciascun dipendente nel quale confluiscono, su richiesta dello stesso, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate ed effettuate entro il tetto massimo dei limiti previsti dall'art. 13 e da utilizzarsi entro il semestre successivo a quello di maturazione.
2. In considerazione di quanto stabilito nel comma 1, la banca delle ore relativa a tutti i dipendenti di ogni Settore non può essere superiore alla quota di straordinario assegnata al Settore stesso.
3. Le ore accantonate non possono essere richieste in retribuzione, possono essere utilizzate come permessi o riposi compensativi fruibili per attività formative o necessità personali, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è disposto dal Responsabile di Servizio e comunicato al dipendente.
4. Le ore accantonate non costituiscono economie di bilancio.
5. Il credito/debito maturato dovrà essere azzerato entro sei mesi dalla maturazione dello stesso.
6. Il funzionamento della Banca delle ore sarà disciplinata con apposito regolamento da approvare entro l'annualità 2015.

CAPO V - LA FORMAZIONE, LA RIQUALIFICAZIONE E L'AGGIORNAMENTO

ART. 23 - SERVIZIO MENSA

(artt.45 e 46 del CCNL 01.04.1999)

1. Le parti concordano che sia garantita, in sostituzione del servizio mensa a favore dei dipendenti, l'erogazione del Buono pasto sostitutivo secondo i seguenti criteri individuati nei seguenti punti;
2. In luogo della mensa è istituito per i medesimi fini il buono pasto sostitutivo del servizio mensa e viene erogato per le giornate di effettivo rientro secondo le seguenti modalità e condizioni:
 - Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a 30 minuti.
 - La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.
 - Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio
 - Il diritto al buono pasto spetta per i dipendenti del Comune di San Gavino Monreale, per ogni singola giornata in cui il dipendente effettui un orario di lavoro di almeno nove ore nella giornata (tolleranza massima 5 minuti), e per i servizi comunque autorizzati;
 - Non potrà usufruire del diritto alla mensa il personale che effettua la pausa inferiore ai 30 minuti all'interno del palazzo comunale;
3. Il valore del buono sarà fissato nel contratto decentrato integrativo di parte economica.
4. E' esclusa ogni qualsiasi altra forma di monetizzazione indennizzante.



ART. 24 - OBIETTIVI E FINALITA'

(art. 4 comma 2 lettera d del CCNL 01.04.1999)

1. Nel periodo di vigenza del presente contratto l'Amministrazione si impegna a destinare al capitolo formazione una somma almeno pari all'1% della spesa complessiva del personale, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e le disposizioni di legge.
2. La formazione, che deve interessare tutte le categorie, si svolge in orario di lavoro. Eventuali prestazioni di lavoro straordinario effettuate a tale scopo possono dar luogo a recupero parziale o totale. La forma di compensazione può essere concordata con il singolo lavoratore sin dall'inizio del corso.
3. Qualora le iniziative di formazione si svolgano in comune diverso dalla sede di lavoro, il tempo di percorrenza non rientra di norma nell'orario di servizio.
4. La parte pubblica si impegna a garantire idonee forme di informazione in merito alle varie attività formative organizzate.

CAPO VI - POLITICHE GENERALI DELL'ORARIO DI LAVORO

ART. 25 - CRITERI GENERALI

(art. 4, comma 2, lettera m) C.C.N.L 1.4.1999)

1. Il normale orario di lavoro, come stabilito dal CCNL è di 36 ore settimanali, distribuito su 5 o 6 giornate lavorative.
2. La prestazione individuale di lavoro non può comunque essere distribuita in un arco massimo giornaliero superiore alle 10 ore.
3. Le politiche dell'orario di lavoro sono improntate a:
 - funzionalità al servizio ed all'utenza esterna (per esigenze di servizio è possibile che l'orario di servizio sia modificato da ogni Responsabile di Servizio, sempre nel rispetto del Regolamento, dei CCNL e delle norme che disciplinano l'orario di lavoro con disposizioni motivate e trasmesse all'Ufficio personale per l'inserimento nel programma automatizzato delle presenze);
 - la prestazione giornaliera non sarà frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali esigenze di servizio;
 - assicurare e garantire particolari articolazioni ai dipendenti in eccezionali situazioni di difficoltà debitamente accertata e autorizzati per iscritto con disposizioni motivate dal proprio Responsabile di Servizio e trasmesse all'Ufficio personale per l'inserimento nel programma automatizzato delle presenze;



ART. 26 - ORARIO FLESSIBILE

(Art. 4, comma 2, lettera m C.C.N.L. 1.4.1999 – art. 17 CCNL 6.7.1995)

1. Per i servizi che non prevedono orari fissi o per quelle situazioni in cui la flessibilità di orario sia compatibile con le esigenze di servizio, nonché per quei servizi in cui non sia previsto un lavoro in squadra, può essere regolamentata una flessibilità di anticipazione e posticipazione dell'orario di ingresso relativamente al turno mattutino e al turno pomeridiano nel modo stabilito in sede regolamentare.
2. Le flessibilità dell'orario di lavoro disposte dovranno essere sempre compatibili con l'orario di apertura al pubblico degli uffici.

ART. 27 - PAUSA IN ORARIO DI LAVORO

1. Per "Pausa in orario di Lavoro" si intende una qualsiasi sospensione temporanea dell'attività lavorativa (pausa caffè, sigaretta, recupero psico-fisico, ecc...) con conseguente obbligo di timbratura (in uscita) della stessa che non può essere conteggiata all'interno dell'orario di lavoro;
2. Le interruzioni lavorative di cui all'Art. 175 del D. Lgs 81/2008 saranno effettuate distogliendo lo sguardo dal videoterminale per dedicarsi ad altra attività d'ufficio per almeno i quindici minuti previsti dalla norma o in alternativa e per una sola volta nell'arco della giornata lavorativa, effettuando una pausa, così come previsto dal medesimo D. Lgs 81/2008;
3. I Responsabili di Servizio sono tenuti a rispettare e a far osservare le direttive;
4. Il Segretario Generale è tenuto a vigilare in merito per quanto di sua competenza.

CAPO VII - L'ORDINAMENTO PROFESSIONALE E LO SVILUPPO PROFESSIONALE

ART. 28 - COMPLETAMENTO E INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

(art. 16, comma 1, C.C.N.L. 31.03.99)

1. La progressione economica orizzontale si avvengono nei limiti delle risorse a ciò destinate, secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.
2. Ai fini della progressione economica orizzontale si terrà conto delle risultanze del sistema permanente di valutazione del personale e il sistema di valutazione dei risultati dei responsabili adottato nell'ente.



CAPO VII - DISPOSIZIONI FINALI

ART. 29 - NORMA FINALE

1. Qualora intervengano mutamenti normativi inerenti materie rinviate alla contrattazione collettiva e decentrata, si intendono automaticamente inserite all'interno del presente contratto e qualora venga richiesto le parti si impegnano a incontrarsi per ridefinirne la disciplina.
2. Ogni eventuale disposizione del presente contratto che sia stata disposta in contrasto con la normativa in materia e il CCNL Enti Locali, o che in seguito a mutamenti normativi o contrattuali lo diverrà, è da ritenersi nulla;
3. Le parti prendono atto che i criteri determinati con il presente accordo in merito alla disciplina e alla distribuzione della produttività hanno effetto per le valutazioni riferite all'anno 2015 e seguenti. Per le progressioni economiche orizzontali i criteri indicati hanno effetto per le posizioni da assegnare con decorrenza 01.01.2015 e seguenti.
4. Per quanto non previsto in questo articolato i riferimenti sono relativi ai CCNL firmati in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 05.10.2001, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008 e 31/07/2009 alle successive integrazioni e ai rinvii a norma di legge negli stessi contenuti.
5. Il presente contratto abroga il precedente siglato in data 26/08/2005 e sue successive modifiche ed integrazioni.



SOTTOSCRIZIONE:

CONSIDERATO che la delegazione trattante è così costituita:

Parte pubblica:

- Uras Davide - Responsabile 1° Servizio - Presidente
- Dott.ssa Giovanna Urrazza – Segretario Generale - Vicepresidente

Parte sindacale:

- rappresentante sindacale territoriale CGIL;
- rappresentante sindacale territoriale CISL;
- rappresentante sindacale territoriale UIL;
- rappresentante sindacale territoriale CSA;
- rappresentante sindacale territoriale DICCAP;

- Meloni Elisabetta – r.s.u.;
- Cuccu Matteo – r.s.u.;
- Marras Francesco – r.s.u.;
- Pisu Renato – r.s.u.;

Addì 09/11/2015, presso la sede del Comune di SAN GAVINO MONREALE, sono presenti i sigg.ri:

Parte pubblica: - Uras Davide - Responsabile 1° Servizio – Presidente	Parte sindacale: - Mereu P.L. – rappresentante sindacale territoriale CISL; - Sollai Mario – rappresentante sindacale territoriale UIL; - Meloni Elisabetta – r.s.u.;
--	--

Sottoscrivono l'allegato Contratto Integrativo Decentrato.