



COMUNE DI VILLACIDRO
Provincia del Medio Campidano

**ACCORDO SULLA DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI E UTILIZZO DEL
FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2013**

Parte I
DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI

Art. 1
Indennita' di rischio

Comportano rischio quelle prestazioni lavorative che implicano una esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Danno titolo alla corrispondente indennità le prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua:

- a. Con sostanze chimiche e biologiche, ovvero come da piano di valutazione dei rischi ai sensi della Legge n. 626/94;
- b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
- c. Con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati
- d. Con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere;
- e. Ad attività con impiego di macchine complesse;
- f. Ad attività di manutenzione delle fognature e della rete di illuminazione;
- g. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
- h. Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza significativa di traffico;
- i. Guida dei veicoli per trasporto di cose o persone con operazioni accessorie di carico e scarico ed esposizione a rischi connessi al traffico;
- j. Attività connesse al piano di evacuazione e pronto intervento;
- k. Rischi afferenti agli interventi di protezione civile.

La misura dell'indennità di rischio è determinata dall'art. 41 del CCNL 22.1.2004.

L'indennità di rischio compensa il disagio derivante dall'espletamento delle attività considerate rischiose.

Art. 2 Reperibilità

Per le aree di pronto intervento individuate dall'Amministrazione, in relazione alle proprie esigenze organizzative, può essere istituito e contestualmente disciplinato il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato secondo le tabelle contrattuali vigenti per un numero non inferiore a **4** e non superiore a **24** ore al giorno. L'indennità di reperibilità è determinata in relazione e in proporzione al compenso standard previsto dall'art. 23, comma 1, del CCNL 14.9.2000. Pertanto al lavoratore in reperibilità per un orario inferiore o superiore alle 12 ore spetta un compenso rapportato ai 10,00 € previsti per le 12 ore. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL 1.4.1999. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale, secondo il turno assegnato.

Qualora l'istituzione del servizio sia riconducibile alla fattispecie di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999, l'Amministrazione mette a disposizione le ulteriori risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nel servizio.

In caso di chiamata, l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Il rientro in servizio effettivo determina:

- la maggiorazione del 10% dell'indennità per il solo periodo di reperibilità (ore di servizio prestato – periodo di reperibilità);
- in caso di prestazione lavorativa ricadente in periodo di reperibilità effettuata nel giorno di riposo settimanale, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto dall'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000 (un compenso pari alla maggiorazione del 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) ed un riposo compensativo proporzionato alla durata della prestazione lavorativa); i relativi oneri, sono a carico delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999, e successive modificazioni ed integrazioni,
- nel caso di prestazione resa in periodo di reperibilità ricadente in giornata festiva infrasettimanale, al lavoratore spetta il trattamento economico di cui all'art. 24, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 (equivalente riposo compensativo oppure corresponsione del compenso per lavoro straordinario nella misura prevista per il lavoro straordinario festivo); in tal caso gli oneri sono a carico del fondo di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999;
- qualora la prestazione sia effettuata in periodo di reperibilità effettuata in una ordinaria giornata lavorativa o anche in giorno feriale non lavorativo (di sabato), al lavoratore si applica la disciplina prevista dall'art. 24, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, (equivalente riposo compensativo oppure compenso per lavoro straordinario non festivo). In tal caso gli oneri per lavoro straordinario sono a carico del fondo di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli Enti assicurano la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Nel caso in cui alla reperibilità non segua un richiamo in servizio, la fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale e pertanto il lavoratore che fruisce di detto riposo è tenuto, in ogni caso, ad effettuare le 36 ore ordinarie di lavoro settimanale da ridistribuire nei restanti giorni della stessa settimana lavorativa. Nel caso in esame, il riposo compensativo costituisce *diritto disponibile* e pertanto può essere oggetto di rinuncia da parte del lavoratore.

Nel caso in cui alla reperibilità faccia seguito un richiamo in servizio, nella sola giornata di riposo settimanale, di norma la domenica, il lavoratore ha diritto alla retribuzione prevista ed avrà diritto anche ad un corrispondente riposo compensativo, che comporta anche una corrispondente riduzione dell'orario della settimana di fruizione (36 - le ore di servizio prestate).

Art. 3 Disagio

Si definisce disagio una condizione lavorativa non ordinaria, influenzata da almeno uno dei seguenti aspetti:

- a. Particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali;
- b. Utilizzo di macchine, attrezzature o materiali pericolosi per i quali non è prevista l'indennità di rischio
- c. Attività svolta prevalentemente in particolari e pesanti condizioni climatiche;
- d. Attività svolta prevalentemente fuori dal perimetro urbano per le quali non è prevista l'indennità di rischio.

L'indennità di disagio, nella misura massima di € 30,00 mensili, compete al personale inquadrato nelle categorie A, B e C.

Ai fini della corresponsione dell'indennità, le fattispecie non sono cumulabili tra loro.

L'Ente provvederà ad individuare, in relazione alle proprie esigenze organizzative, le attività per le quali corrispondere l'indennità di disagio.

La ripartizione dell'indennità è definita con provvedimento formale di assegnazione ad attività disagiate del dipendente da parte del Responsabile. La misura massima dell'indennità non potrà comunque superare l'importo previsto per l'indennità di rischio.

L'indennità di disagio non può essere erogata per le stesse attività per le quali si percepisce l'indennità di rischio.

Art. 3 Maneggio valori

Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, dal quale possano derivare rilevanti danni patrimoniali, compete una indennità giornaliera di € 1,54, per i dipendenti che maneggiano valori in misura almeno pari ad un valore medio mensile di € 2.000,00, e di € 1,00 per giornata lavorativa ai dipendenti che maneggino valori in misura comunque non inferiori a € 250,00. Nei casi non previsti l'agente contabile non è responsabile del maneggio di denaro falso che è a carico dell'Ente.

Art. 4 **Specifiche Responsabilità**

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, e del personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999, viene rideterminato ai sensi dell'art. 7 del biennio economico 2004 – 2005 in misura non superiore a € 2.500.

Per Specifiche Responsabilità si intendono le seguenti attività:

- a) Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore;
- b) Direzione e il coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

L'attribuzione delle specifiche responsabilità di cui ai casi delle lett. a) e b) non costituiscono esercizio di delega da parte del Responsabile del Servizio incaricato di Posizione Organizzativa.

L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, le specifiche responsabilità da assegnare e il Budget corrispondente per l'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Il fondo e la ripartizione deve essere fatta a Gennaio. L'attribuzione delle specifiche responsabilità e la conseguente misura delle indennità, di norma, deve essere fatta a Gennaio.

L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile dell'Unità Organizzativa mediante Decreto di Nomina . Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei responsabili di servizio, con il supporto del Nucleo di Valutazione, finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il Responsabile verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante l'utilizzo dell'allegata metodologia.

La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

Modello proporzionale. La scelta del presente modello determina la seguente procedura: a1) determinazione del budget; a2) ripartizione del budget in modo proporzionale.

Art. 5 **Particolari Responsabilità**

L'indennità di Particolari Responsabilità è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e del personale in categoria D, non incaricato di posizione Organizzativa, attribuite con atto formale dell'Ente, e derivanti dalle qualifiche di:

- a. Ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale;
- b. Responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;
- c. Archivistici Informatici;
- d. Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico
- e. Formatori professionali;
- f. Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori
- g. Addetti ai servizi di protezione civile.

L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del fondo, le particolari responsabilità da assegnare e il budget da corrispondere per l'indennità di cui al presente articolo. Il fondo e la ripartizione deve essere fatta a Gennaio. L'attribuzione delle particolari responsabilità e la conseguente misura delle indennità, di norma, deve essere fatta a Gennaio.

L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile dell'Unità Organizzativa mediante decreto di nomina.

L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi. La graduazione delle particolari responsabilità viene determinata mediante l'utilizzo della seguente procedura:

- a) Individuazione dei titolari di particolari responsabilità;
- b) Determinazione del Budget Teorico pari ad (a *€ 300,00);
- c) Graduazione dell'indennità secondo l'allegato modello.

L'importo di € 300 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità se erogata con la stessa motivazione; qualora nell'indennità di specifica responsabilità si ricomprende anche l'attività prevista nel presente articolo prevarrà la prima indennità.

I residui che dovessero determinarsi a seguito della procedura di cui presente articolo, confluiscono nel fondo di produttività collettiva.

Art. 6 **Turno**

Per Turno si intende qualsiasi metodo di organizzazione dei lavoro a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato.

I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni;

L'istituzione del Lavoro a Turno è possibile solo in strutture operative che prevedano un orario di servizio - assicurato dal personale addetto alle strutture interessate in quanto solo il personale interno può ritenersi obbligato ad un "orario di servizio" - di almeno 10 ore giornaliere con rotazione settimanale.

Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.

L'indennità di turno viene corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestato nell'ambito del turno e vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario; per il medesimo personale le prestazioni di lavoro straordinario sono compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000 e secondo le misure ivi espressamente previste, diverse da quelle previste per le prestazioni effettuate in turno;

Nel caso di effettuazione di prestazione lavorativa in turno in occasione di festività infrasettimanale, al lavoratore deve essere corrisposto solo l'indennità per turno festivo prevista dall'art.22, comma 5, secondo alinea;

Nel caso in cui il lavoratore turnista effettui prestazioni lavorative anche nel giorno assegnato per il riposo settimanale (si tratta del cosiddetto settimo giorno e quindi al di là dell'orario d'obbligo delle 36 ore settimanali) ha diritto solo all'applicazione della disciplina dell'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, in relazione al numero delle ore lavorative rese; invece nel caso in cui il lavoratore sia inserito in un turno che, nell'ambito delle 36 ore settimanali di lavoro dovute abbracci anche la domenica, con conseguente fruizione del riposo settimanale in altro giorno della settimana successiva, allo stesso, nel caso di lavoro domenicale, dovrà essere corrisposto solo il compenso per turno festivo di cui all'art.22, comma 5, secondo alinea del CCNL del 14.9.2000.

Tutte le economie, se verificatesi, in applicazione degli istituti contrattuali di cui al presente accordo, vanno ad impinguare il fondo destinato al salario accessorio collegato alle valutazioni delle performance.

PARTE II

UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2013

RIEPILOGO UTILIZZO PARTE VARIABILE		
5.) TOTALE PARTE 2^: RISORSE COMPLESSIVAMENTE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE PER L'ANNO		€ 96.802,54
A dedurre dalle risorse Variabili:		
CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. d)	Indennità Reperibilità	€ 4.568,00
CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. d)	Turnazione	€ 11.487,00

CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. d)	Indennità rischio	€ 10.230,00
CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. d)	Indennità maneggio valori	€ 442,24
CCNL 1/04/1999 art. 17 Lett. e)	Indennità disagio	€ 1.320,00
CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. i) (così come novellato dal CCNL 22/01/2004)	Compensare le particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; 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; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.	€ 1.200,00
CCNL 22/01/2004 art. 36 (modifica art. 17 lett. f)	Compensare in misura non superiore a € 2500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera.?"	€ 12.454,41
Dlgs 446/97 art. 59, c. 1, l.p	Indennità festiva o notturna	€ 1.641,16
CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. d)	Indennità festiva cimitero	€ 1.701,84
CCNL 14 -9- 2000 art 31 comma 6	Incentivo personale educatore insegnante	
CCNL 22/01/2004 art. 39	incentivo	€ -
CCNL 1/04/1999 art. 17	Incentivo produttività	€ 48.452,27
CCNL 1/04/1999 art. 17	Somme accantonate (es. art. 32 c. 7 CCNL 22.1.2004 Alte professionalità)	€ 3.305,62
6) Totale utilizzo		€ 96.802,54
7) Residui al netto dell'utilizzo della parte variabile da destinare al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo (punto 5-punto 6)		-€ 0,00

UTILIZZO QUOTE DESTINAZIONE VINCOLATA			
CCNL 1/04/1999 art. 17	Articolo 15, comma 1, lettera k)		€ 178.927,63
	– Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale, come da seguente prospetto:		
	Normativa di riferimento		
	Art. 18 legge 109/1994 e s.m.i. (D.Lgs. 163/2006 art. 92)	€ 170.527,63	
	Compensi Istat	€ -	
	art. 59, c. 1, l.p) Dlgs 446/97 (attività di accertamento ICI)	€ 7.500,00	

	TRASFERIMENTI PLUS IN CORSO DI QUANTIFICAZIONE	
	Sportello "qui Enel"; Incentivo Messi (€ 100)	€ 900,00
	<i>TOTALE</i>	€ 178.927,63

Villacidro, 30.07.2013

<p>Per la delegazione trattante di parte pubblica</p> <p style="text-align: center;">Il Presidente f.to. Dott.ssa Adriana Morittu</p>	<p>Per la delegazione trattante di parte sindacale</p> <p>La Rsu</p> <p>f.to. Sig. Pishedda Renzo</p> <p>f.to. Sig. Loi Cosimo</p> <p>f.to. Sig. Scanu Pierpaolo</p> <p>f.to. Sig.ra Cocco Caterina</p>
--	--