



COMUNE DI CHEREMULE
Provincia di Sassari

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

PARTE GIURIDICA ED PARTE ECONOMICA 2017

*Personale
C.A.S.*

afatic

[Signature]

[Signature]

[Signature]

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 68 del 31.10.2018 con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente per l'annualità 2017, si stipula il presente CCDI parte giuridica ed economica 2017

Art. 1 Oggetto del Contratto decentrato.

- Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è valido per la parte normativa e per la parte economica per la sola annualità 2017;
- Il presente contratto collettivo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Cheremule.
- Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale
- Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di lavoro interinale le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.
- Gli effetti del presente C.C.D.I. decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
- Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.
- Le risorse utili a finanziare ciascun istituto contrattuale di cui ai successivi articoli vengono destinate annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa. A tal fine le OO.SS. e/o le R.S.U. presentano apposita piattaforma economica entro il mese di gennaio di ciascun anno. Ricevuta la proposta l'Amministrazione convoca le parti, entro trenta giorni, per l'avvio del negoziato.

Gli uffici ed i servizi dell'Ente attuano le decisioni delle parti definite in CCDI senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula e la certificazione sull'attendibilità dei costi e la compatibilità con gli strumenti di programmazione e bilancio da parte del Revisore dei conti.

La Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.

Art. 2. Relazioni Sindacali

esecutive

*Adolf
LISER*

[Signature]
2

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal CCNL, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt.7 e 8 del CCNL. 01.04.1999 e ss.mm.ii.

Art. 3. Interpretazione autentica delle clausole controverse

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 4. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

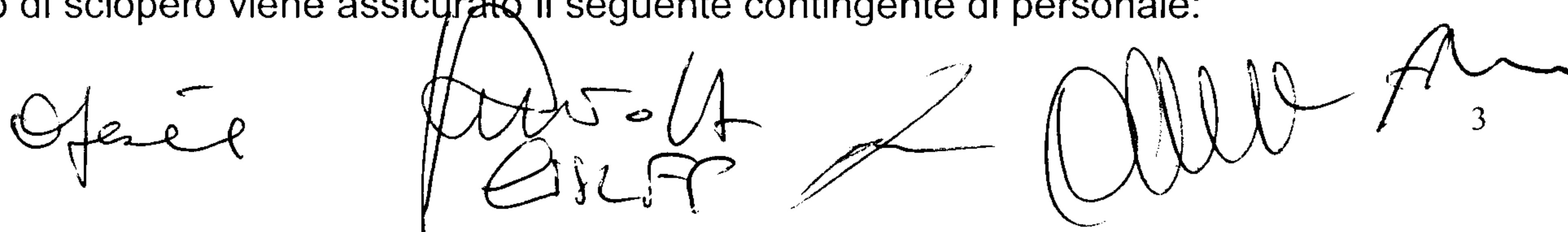
In accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio prevenzione e Protezione e con il Medico del Lavoro (Medico Competente) verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio e rischio.

L'Amministrazione si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e informare il Rappresentante per la Sicurezza come indicato dal D.Lgs. 81 /2008, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 5. Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

1. In attuazione all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto "Regioni - Autonomie Locali", al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero viene assicurato il seguente contingente di personale:



- n.1 addetto per i servizi demografici (individuato nel Responsabile Servizi Amministrativi);
 - n.1 addetto alla ragioneria, ove lo sciopero sia coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge per l'erogazione degli stipendi (individuato nel Responsabile Servizi Finanziari);
2. durante lo sciopero i responsabili dovranno astenersi dall'autorizzare prestazioni in plus orario al personale esentato o a quello che non avesse aderito allo sciopero;
 3. le rappresentanze sindacali, che indicano azioni di sciopero locali, ne daranno comunicazione con preavviso nei termini di legge all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione del lavoro.
 4. In caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che lo hanno indetto, dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione ed al personale.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle norme della premessa del C.C.N.L. 6.7.95 ed alla L. 146/90, e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 6 Convocazione della delegazione trattante

L'amministrazione garantisce la convocazione della delegazione trattante con avviso preventivo trasmesso almeno 5 giorni prima dalla data prevista per l'incontro;

Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'o.d.g.;

Di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati e le eventuali decisioni; lo stesso dovrà essere sottoscritto dai componenti la delegazione trattante. Nel caso in cui sia necessario un rinvio, dovrà essere fissata la data dell'incontro successivo.

7. Pari opportunità e benessere sul lavoro

Le parti, nel confermare l'adempimento alle prescrizioni di cui alla Legge n. 125/1991 ed al Decreto Lgs. N. 198/2006, sulla parità tra uomo e donna, prendono atto della disciplina sulle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, introdotta dalla succitata normativa in armonia con le raccomandazioni e risoluzioni comunitarie.

L'Ente ha provveduto all'approvazione del piano delle azioni positive 2017-2019 con deliberazione della Giunta Comunale n. 60 del 30.11.2016.

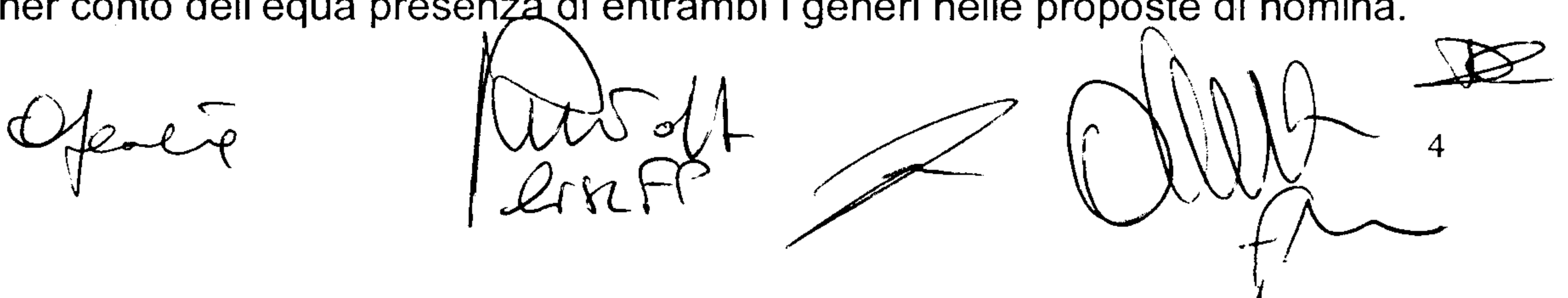
Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive:

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo delle componenti donne, salva motivata impossibilità, e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Cheremule valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.

Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.



Il Comune garantisce il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne, fermo restando che diversi eventuali differenziali retributivi, di norma sono giustificati secondo disposizioni di legge, regolamenti e di contratto, in base alla posizione professionale e di inquadramento di ciascun dipendente dell'Ente.

La realizzazione del Piano delle Azioni Positive da realizzare nel triennio terrà conto della struttura organizzativa dell'Ente e dell'attuale situazione del personale in servizio.

8. Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

L'orario di lavoro dovrà "consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi", "favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale" e "garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini"

Le delegazioni convengono sulla necessità dell'articolazione degli orari di servizio introducendo, dove sia possibile, forme miste di giorni ad orario continuato ed altri con rientro pomeridiano, onde garantire una maggiore flessibilità degli orari stessi e della relativa gestione, da realizzare, contemperando, in modo equilibrato, le esigenze della utenza e quelle dei lavoratori dell'ente.

9. Formazione ed aggiornamento

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa e dei vincoli di spesa in materia.

Le parti danno atto che comunque la formazione viene garantita, in forma associata, dall'Unione dei Comuni del Mejlogu , cui aderisce il Comune di Cheremule.

10. Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strumentali e delle sedi di lavoro, ivi compresa l'esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione ai sindacati..

Le parti riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare e reprimere sul nascere la diffusione del fenomeno del mobbing, e per prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Art. 11 MENSA

Cheremule

Cheremule

Cheremule

Cheremule

5 *Cheremule*

Ai sensi degli articoli 45 e 46 del C.C.N.L. per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, siglato in data 14.09.2000, l'Ente attribuisce al personale, compatibilmente con le risorse disponibili, il servizio dei buoni pasto sostitutivi.

I dipendenti che effettuano orario di lavoro con rientro pomeridiano o serale, a completamento del debito orario, avranno diritto di usufruire di idoneo servizio di ristorazione tramite buoni pasto.

L'Amministrazione Comunale si impegna a stanziare annualmente i fondi relativi ad assicurare la fruizione dei buoni pasto ai dipendenti che ne hanno diritto, nel rispetto della normativa e della contrattazione collettiva nazionale.

Possono usufruire dei buoni pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, per un rientro di almeno tre ore, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La stessa disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero, debitamente autorizzati.

Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario pasto, mentre il costo del buono pasto sostitutivo, a carico dell'ente, dovrà corrispondere i 2/3 del costo complessivo del pasto.

E' in ogni caso esclusa qualsiasi forma di monetizzazione indennizzante.

Art. 12 COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO 2017

Le risorse decentrate per l'anno 2017 sono quantificate, ai sensi dell'art. 15 C.C.N.L. 01.04.1999 e degli artt. 31 e 32 C.C.N.L. 22.01.2004, in **€ 17.436,33 (di cui € 17.436,33 per parte stabile e certa e € 0 per parte variabile comprensive di € 0,00 per incentivi tecnici ex art. 113 D. Lgs. N. 50/2016)**, come risulta da **Allegato A) "Quantificazione dal 1° gennaio 2017, delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività"** parte integrante e sostanziale del presente contratto decentrato.

UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE – Anno 2017

Segue prospetto di ripartizione del fondo di produttività 2017 approvato dalla delegazione trattante :

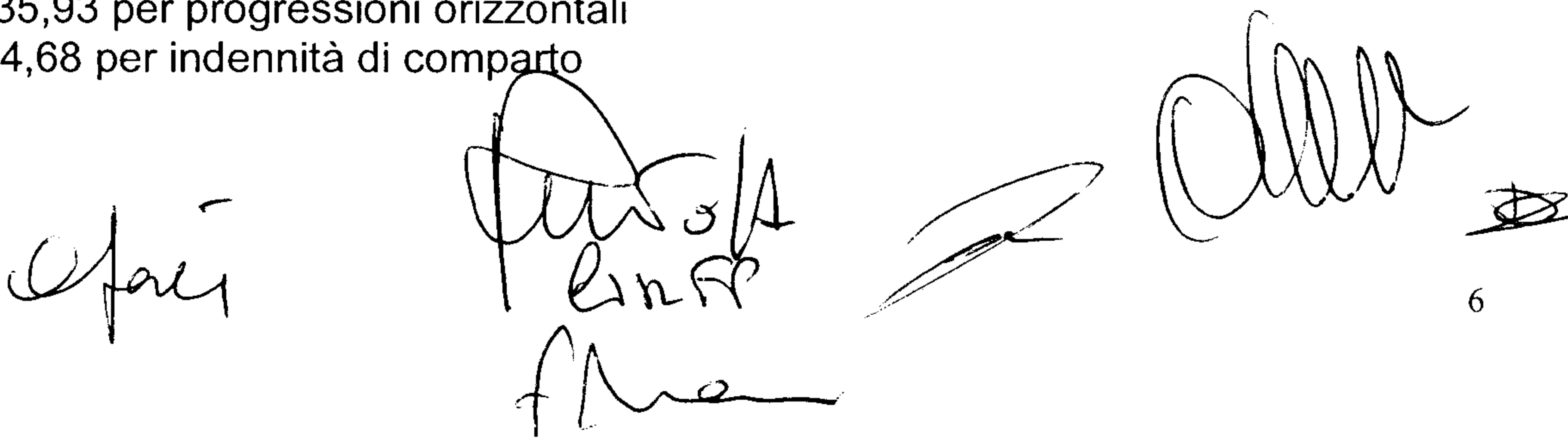
A) PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SOMME CONSOLIDATE CHE VENGONO DETTRATE DAL FONDO DESTINATE AD ISTITUTI STABILI E SOMME VINCOLATE PER LEGGE

TOT. FONDO : **€ 17.436,33**

A DETRARRE GLI ONERI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI CHE INCIDONO SUL 2017 E GLI IMPORTI DESTINATI AD INDENNITA' DI COMPARTO PER IL 2017)..... **€ 14.150,61**

(finanziati con la parte certa e stabile del fondo)

di cui **€ 11.535,93** per progressioni orizzontali
€ 2.614,68 per indennità di comparto



A DETRARRE SOMME VINCOLATE NELLA DESTINAZIONE (finanziate con la parte variabile del fondo) :

- incentivi art. 113 D. Lgs. N. 50/2016:..... € 0,00 ;

DIFFERENZA DISPONIBILE : TOT. € 3.285,72

Si impone la necessità di recuperare l'importo di € 2.330,66 dalla parte variabile del fondo, come da direttive impartite dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 74 del 12.12.2017 e da CCDI 2013-2016 siglato dalla parti,

per cui residuano disponibili € 955,06.

Come da direttive impartite dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 9 del 30.01.2018, devesi procedere al recupero di una quota pari a € 955,06 dal fondo di produttività 2017 ex art. 40 co. 3 quinquies D. Lgs. N. 165/2001

per cui residuano, detratto anche tale importo, disponibili € 0,00.

ART. 13 INDENNITA' VARIE - CRITERI

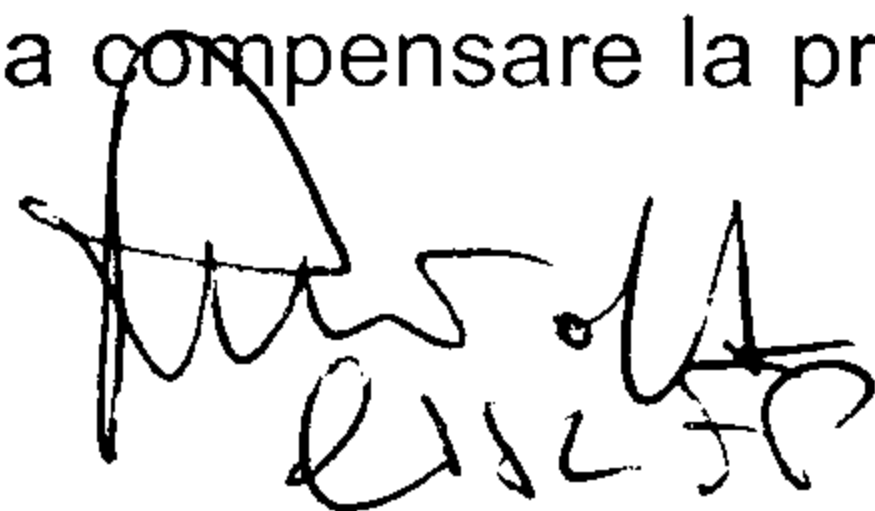
- 1) ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'
(art. 17 co. 2 lett. f) del CCNL del 01.04.1999, come modificato dall'art. 7 del CCNL del 09.05.2006)
- 2) INDENNITA' PER PARTICOLARI FIGURE PROFESSIONALI
(art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL del 01.04.1999, così come integrato dall'art. 36 comma 2 del CCNL del 22.01.2004)
- 3) INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI, TURNO, REPERIBILITA', RISCHIO E DISAGIO
(art. 17 co. 2 lett. d) ed e) CCNL 01.04.1999)

Si ritiene di non dovere disciplinare, in quanto non possono essere erogate per l'annualità 2017, le indennità di cui trattasi.

ART. 14 PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE - CRITERI

Il Sistema di valutazione delle performances che verrà utilizzato è quello in metodologia in uso ai Comuni dell'Unione del Mejjogu, approvato dal Comune di Cheremule con deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 02.02.2017 ed allegato al presente CCDI per farne parte integrante e sostanziale.

La valutazione deve essere resa obbligatoriamente anche per l'annualità 2017, pur in assenza di risorse disponibili finalizzate a compensare la produttività, in quanto finalizzata



in ogni caso ad ottimizzare la produttività, la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa, alla luce dei principi contenuti nel Tit. II del D. Lgs. N. 150/2009.

ART. 15 PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DI APPARTENENZA (PROGRESSIONE ORIZZONTALE) - CRITERI

La progressione economica costituisce il sistema di avanzamento all'interno delle singole categorie, tramite il passaggio alle diverse posizioni retributive individuate e si realizza nell'ambito delle risorse disponibili.

In considerazione dell'assenza di risorse disponibili e della sottoscrizione, in data 21.05.2018, del nuovo CCNL del Comparto delle Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, si ritiene di non dovere disciplinare tale istituto per l'annualità 2017 rinviandone la trattazione alla sessione negoziale 2018-2020.

ART. 16 RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO DI CUI ALL'ART. 113 D. LGS. N. 50/2016

Le parti approvano i criteri per la ripartizione degli incentivi tecnici di cui all'art. 113 D. lgs. n. 50/2016, come da **Allegato B**), parte integrante e sostanziale del presente documento, da recepire, da parte dell'Amministrazione, con atto regolamentare.

18 Disposizioni finali

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, stipulato, si intende operativo e immediatamente efficace tra le parti, espletate le procedure previste dalla contrattazione nazionale.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Cheremule, 07.11.2018

Per La Delegazione di parte pubblica

Dott. Giuseppe Manca	Segretario Comunale – Presidente
Dott.ssa Daniela Carboni	Componente
Dott.ssa Fabia A. Manca	Componente
Sig.ra Gavinella Carta	Componente

Per le Organizzazioni Sindacali i rappresentanti territoriali

Armando Ruzzetto (FPS CISL)

Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria

Geom. Stefano Chessa