



Comune di Oristano
Comuni de Aristanis

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO

PARTE NORMATIVA
PARTE ECONOMICA ANNO 2013

tra l'Amministrazione Comunale di Oristano
e
la Rappresentanza Sindacale Unitaria
e le Organizzazioni Sindacali di categoria CGIL – CISL – UIL - DICCAP
per disciplinare l'utilizzo del fondo per le risorse decentrate.

Premesso che

- in data 21 ottobre 2013 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto integrativo aziendale per il personale dipendente (esclusa la dirigenza) del Comune di Oristano per l'anno 2013;
- il Collegio dei Revisori in data 11/11/2013 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL;
- La Giunta Comunale con deliberazione nr.179 del 19/11/2013 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del CCDI.

In data 05.12.2013 nella sede del Comune di Oristano ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica:

Dr. Luigi Mele – Segretario Generale del Comune di Oristano
Dr.ssa Maria Rimedia Chergia – Dirigente del Comune di Oristano
Dr. Rinaldo Dettori – Dirigente del Comune di Oristano

- Presidente
- Componente
- Componente

R.S.U., nelle persone di:

Albiero Maria Luisa Albiero Maria Luisa
Arrigo Marco Arrigo Marco
Cadeddu Roberto, Roberto Cadeddu
Chessa Roberto _____
Deias Alessandro _____

Deligia Giancarlo
Fiori Edoardo
Mele Caterina
Pala Antonino
Tiana Ignazio
Vidali Enrica
Zuddas M. Beatrice

Luigi Mele
Maria Rimedia Chergia
Rinaldo Dettori
Enrica Vidali
M. Beatrice Zuddas

OO.SS. Territoriali, nelle persone di :

CGIL FP CGIL FP
CISL FPS CISL FPS
UIL FPL UIL FPL
DICCAP _____

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto decentrato integrativo del personale dipendente (esclusa la dirigenza) del Comune di Oristano per l'anno 2013.



Comune di Oristano
Comuni de Aristanis

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
(adeguato alle disposizioni del Dlgs. n. 150/2009)

Articolo 1
(Campo di applicazione e durata)

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.

Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

E' fatta salva la definizione, con cadenza annuale dei criteri generali di utilizzo delle risorse destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità delle prestazioni e la produttività.

Articolo 2
(Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004)

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004.

La costituzione del fondo complessivo viene effettuata annualmente con determinazione del Dirigente del Settore del Personale, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e continuità.

Articolo 3
(Materie oggetto di contrattazione decentrata)

Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono così individuate:

1. Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate
2. Criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità e di disagio
3. Criteri integrativi di valutazione per le progressioni orizzontali
4. Criteri generali relativi all'applicazione dei sistemi premiali di produttività
5. Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge
6. Verifica delle condizioni per l'integrazione sino all'1,2% del monte salari 1997

Articolo 4
(Criteri di destinazione delle risorse decentrate)

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate:

- A. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori.
- B. Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi) - al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: utilizzo di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, limitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite.
- C. Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) - al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate ulteriori risorse decentrate stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. n. 78/2010.
- D. Indennità di comparto - al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di inquadramento del personale dipendente.
- E. Posizioni Organizzative - a detto istituto potranno essere destinate le risorse per il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato a beneficio di titolari di posizioni organizzative costituite dal competente organo dell'amministrazione in relazione alla pesatura di ciascuna posizione istituita e secondo le effettive esigenze di utilizzo dell'istituto motivatamente declinate dagli organi dirigenziali.

[Handwritten signatures and initials]

Articolo 5
(Risorse destinate all'erogazione dei compensi incentivanti)

L'attribuzione al personale dei compensi incentivanti la produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.

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

I compensi incentivanti la produttività sono corrisposti al personale soltanto a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati effettuato secondo le modalità individuate dal sistema di valutazione vigente nell'ente. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

La parte del fondo da destinare ai compensi premiali incentivanti la produttività non potrà essere inferiore alla quota prevalente del fondo delle risorse decentrate e verrà erogata secondo le previsioni del sistema di valutazione vigente nell'ente.

Premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'ente.

I progetti di rilievo strategico per l'Ente saranno previamente individuati sulla base delle linee di indirizzo espresse dalla Giunta e dovranno contenere le condizioni essenziali e legittimanti stabilite dall'ARAN per la previsione delle risorse variabili aggiuntive nel fondo delle risorse decentrate. L'approvazione dei progetti, previo parere favorevole del Nucleo di Valutazione è di competenza della Giunta. L'attuazione degli stessi è demandata ai Dirigenti responsabili dei settori competenti, che provvederanno altresì ad indicare il personale coinvolto, la misura del coinvolgimento nonché i parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito e dell'impegno individuale profuso. L'assegnazione del personale a progetti specifici dovrà altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.

Determinazione incentivazione.

La liquidazione delle quote incentivanti avviene a seguito del raggiungimento dell'obiettivo certificato dal Nucleo di Valutazione.

Tetto massimo individuale progetti di miglioramento dei servizi.

Per ogni dipendente, a prescindere dal numero di progetti cui partecipa, viene posto un tetto massimo individuale di € 3.000,00.

Criteri generali per i compensi di produttività.

Il compenso sarà erogato ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato e determinato di durata **di almeno 12 mesi e che** nel corso dell'anno abbiano prestato almeno **180** (centottanta) giorni di servizio effettivo, fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni in corso d'anno, per le quali il periodo viene riproporzionato.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposta la quota spettante in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno.

Gestione delle risorse incentivanti previste specifiche disposizioni di legge

Ai sensi dell'art.15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01/04/1999 oltre alla disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione ai sensi dell'art.16, comma 5 del D.L. 98/2011 convertito in legge nr.111/2011 22/01/2004, tutte le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione della produttività e/o dei risultati del personale confluiscono nelle risorse decentrate previste dall'art. 31 del CCNL 22/01/2004.

Le principali fattispecie che potranno ricorrere sono le seguenti:

- Art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 "le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", con riferimento a:
 - proventi da sponsorizzazioni
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali

- Art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all' incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", con riferimento a:
 - incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006)
 - incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006)
 - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933)
 - recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997)
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003)

- eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011;

Gli incentivi sono ripartiti e attribuiti nel rispetto di quanto stabilito dalle leggi vigenti tra le figure professionali secondo le modalità di attribuzione e ripartizione degli incentivi contenute nei regolamenti dell'Ente.

Esclusione dai compensi correlati al merito e all'impegno

Al fine di stabilire un equilibrio nella corresponsione delle risorse fra tutto il personale, i compensi correlati al merito e all'impegno non saranno erogati ai dipendenti che percepiscano altri compensi incentivanti a titolo di salario accessorio previsti da leggi speciali e normative di settore (Es. 1.109/94, ICI, ISTAT, condono edilizio, Plus, messi notificatori, etc.) per un importo complessivo di € 3.000,00 e superiori nell'anno.

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Articolo 6
(Indennità: fattispecie, criteri, valori)

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

Indennità di rischio

L'indennità di rischio, ai sensi dell'art.37 del CCNL 14/09/2000, viene riconosciuta ai dipendenti che svolgono mansioni che comportino esposizione a rischio di notevole gravità, definite dal documento di valutazione dei rischi approvato dall'Ente.

Sulla base delle condizioni di lavoro dei dipendenti, in ragione dei servizi da garantire, delle mansioni assegnate e delle prestazioni richieste si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa),
- utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

L'indennità è attribuibile esclusivamente al personale che svolga le prestazioni di cui sopra, individuati dai competenti dirigenti con proprio atto.

Il compenso mensile previsto dal CCNL deve essere corrisposto soltanto per il periodo di effettiva prestazione lavorativa con esposizione al rischio.

Il Dirigente competente è tenuto alla tempestiva segnalazione di variazioni nelle mansioni, rilevanti per la corresponsione dell'indennità in oggetto.

Al fine di razionalizzare la gestione dell'istituto, il pagamento dei compensi avviene con cadenza trimestrale.

Indennità di maneggio valori

Al personale addetto in via continuativa (ordinariamente e senza interruzioni) a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (denaro contante o titoli equivalenti), ai sensi dell'art.36 del CCNL 14/09/2000, compete una indennità giornaliera nella misura di seguito indicata:

Valori annui maneggiati	Importo indennità
-------------------------	-------------------

- | | |
|-------------------------------|--------|
| • inferiori a € 250.000,00 | € 0,77 |
| • fino a € 250.000,00 e oltre | € 1,54 |

I dipendenti adibiti a mansioni che comportano maneggio valori sono nominati agenti contabili e individuati con atto formale del competente dirigente.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente addetto a tali servizi e sarà erogata a seguito della resa del conto in ordine alle somme effettivamente maneggiate nell'anno di riferimento, con determina del Dirigente del Settore.

Pagina 6 di 11

Indennità di reperibilità

La reperibilità, ai sensi dell'art.23 del CCNL 14/09/2009, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è disciplinata con atto di organizzazione dei competenti dirigenti solo per le aree di pronto intervento individuate dall'ente.

Indennità di turno

L'indennità di turno viene erogata al personale secondo le modalità e gli importi previsti dall'art. 22 del CCNL 14/9/2000, in quanto operante nei servizi che prevedono un orario di servizio giornaliero di 10 ore articolati su turni istituiti dall'ente in relazione alle proprie esigenze organizzative.

Indennità di responsabilità e disagio

Ai sensi dell'art. 17 lett. e) ed f) del CCNL 01/04/1999 come modificato dall'art.36 del CCNL 22/01/2004, vengono riconosciute al personale appartenente alle categorie previste dal contratto le indennità di responsabilità e di disagio, in particolare riferite a responsabilità di direzione di uffici e servizi, coordinamento di gruppi di operatori, funzioni complesse caratterizzate da autonomia operativa, attività svolte in particolari articolazioni orarie o con mansioni plurime, attività prestate in situazioni che condizionano la vita psico-fisica del dipendente.

I dirigenti, con proprie determinazioni, opportunamente motivate, o in conferenza dei dirigenti, individuano i destinatari delle indennità, la quantificazione annua spettante e la durata del beneficio, dandone comunicazione al dirigente del Personale per l'inserimento in busta paga, dopo l'approvazione della ripartizione del fondo.

Si stabiliscono i seguenti criteri:

Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/99

1. L'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/99, previste dall'art. 17 del CCNL 1/4/1999 dovrà definire le responsabilità, i compiti e le risorse assegnate al personale della categoria D preposto.
2. Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative, e i relativi compensi, sono così individuati:

[Handwritten signatures and notes]

10/10/11
Mose 2
Città

Responsabilità personale della categoria D	Compensi annui max erogabili
Responsabilità, formalmente attribuita dal dirigente di Settore con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti: <ol style="list-style-type: none"> 1. Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio); 2. Affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi; 3. Coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 2 unità); 4. Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad albi professionali o di particolare strategicità per l'ente che richiedono conoscenze specialistiche complesse. 	Fino a € 1.500,00 annue, se riferita al possesso di almeno 3 requisiti; Fino a € 1.200,00 annue, se riferita al possesso di 2 requisiti; Fino a € 900,00 annue, se riferita al possesso di 1 requisito;

3. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso dei requisiti previsti.

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C.

1. Per specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, devono intendersi i casi e le fattispecie già previste e disciplinate dal 6 comma dell'art 36 del CCNL 06/07/95 e quindi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche eccezionalmente da maestranze esterne o svolgimento di procedimenti particolarmente complessi caratterizzati da ampia autonomia operativa formalmente affidati,
2. L'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B e C è individuato nelle disposizioni di organizzazione del dirigente responsabile di ogni singolo Settore. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e i relativi compensi, sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e B	Compensi annui max erogabili
Responsabilità riferite a personale di categoria C , individuate dal Responsabile di Settore per: coordinamento, formalmente affidato, di gruppi di almeno due operatori di pari o inferiore categoria e di procedimento ai sensi della legge 241/90 o svolgimento di procedimenti particolarmente complessi caratterizzati da ampia autonomia operativa formalmente affidati.	Fino a € 600,00

Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile di Settore per: conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro	Fino a € 400,00
Responsabilità riferite a personale di categoria B, attribuite con atto formale del Responsabile di Settore, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile/ anagrafe/ ufficiale elettorale (art.17, comma 2, lett.i) CCNL 99.	€ 300,00

3. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.

D) Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie B e A.

1. L'indennità è corrisposta unicamente al personale, individuato con atto formale del dirigente, che svolga :

Attività continuativa a contatto con il pubblico in maniera differenziata che comporta disagio valutato dal dirigente	Compenso annuo fino a € 300,00
---	---------------------------------------

L'indennità di disagio può essere erogata solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa e pertanto l'importo deve essere proporzionalmente ridotto qualora il dipendente risulti assente dal servizio.

Le indennità di responsabilità e disagio non vengono erogate per periodi inferiori ad un mese. L'indennità di disagio e quella prevista dall'art.17, comma 2, lett.i) non è cumulabile con l'indennità di responsabilità, l'indennità di turno e l'indennità di reperibilità (fonte ARAN).

**Articolo 7
(Criteri generali utilizzo risorse destinate ai messi notificatori)**

In applicazione dell'art.54 del CCNL 14/09/2000 si prevede che una quota parte pari al 40% del rimborso delle spese di ogni notifica di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori. Lo stesso criterio viene utilizzato nel caso di rimborsi di notifiche per conto di altri enti.

Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale su indicata in funzione delle notifiche effettuate ed in base alla valutazione dei comportamenti secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.

[Handwritten signature]
V. P. C.

[Handwritten signature]
D. M.

[Handwritten signature]
V. Cori
F. B. C.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Articolo 8 **(Criteri generali utilizzo risorse diverse)**

Le risorse iscritte in bilancio ai sensi dell'art.208 della legge nr.120 del 29/07/2010 (Nuovo Codice della Strada) a titolo di miglioramenti del servizio di polizia municipale, potranno essere utilizzate per:

- prestazioni aggiuntive del personale finalizzate al potenziamento delle attività di controllo e accertamento delle violazioni ovvero prolungamento di orario, turni, straordinari, da retribuire secondo valori fissati dal contratto collettivo di lavoro.

- progetti specifici di miglioramento dei servizi che, seppure finanziabili con l'art.208, rientrano nel percorso delineato per l'applicazione dell'art.15, comma 5 del CCNL 1/4/99 e nell'ambito del fondo delle risorse decentrate. Ciò significa che i progetti devono avere le stesse caratteristiche di strategicità e novità definite dall'Aran per poter incrementare il fondo delle risorse decentrate, dovranno seguire lo stesso percorso attivato per tutti i progetti innovativi e le risorse messe a disposizione fanno parte della somma complessiva che potrà essere prevista nell'ambito dell'art.15, comma 5.

I compensi collegati alle risorse derivanti da contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione stipulati ai sensi dell'art.43 della legge nr.449/97, che confluiscono nel fondo ai sensi dell'art.15, comma 1 lett.d) del CCNL 1/4/99, verranno attribuiti in relazione all'impegno ed alla complessità delle attività svolte, secondo il sistema di valutazione dell'Ente.

Il medesimo criterio viene utilizzato per i compensi derivanti da risorse dell'ISTAT.

Articolo 9 **(Riduzione dell'orario di lavoro del personale turnista)**

In base all'art.22 del CCNL 01/04/1999, la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali è possibile solo a favore del personale inserito in turni di lavoro oppure utilizzato secondo una programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro.

La riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro viene effettuata solo se viene dimostrato e certificato che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione possono essere fronteggiati con proporzionale riduzione del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

L'organo di controllo interno annualmente verifica e certifica espressamente che i maggiori oneri derivanti dall'adozione dell'orario di lavoro di 35 ore trovano effettiva copertura nella riduzione dell'orario straordinario o in stabili modifiche degli assetti organizzativi comportanti economie di gestione.

Articolo 10 **(Limiti massimi di lavoro straordinario personale che svolge diretta assistenza agli organi istituzionali)**

I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dal CCNL in 180 ore annue.

Per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, il suddetto limite individuale per il pagamento delle ore di lavoro straordinario può essere superato, nei limiti del 2% dell'organico e comunque nell'ambito delle risorse previste, fino al massimo di 220 ore.

Ally
MT
C.R.A.

More
Gold
5
Break

Pagina 10 di 11

Articolo 11
(Interpretazione autentica)

Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I.

Articolo 12
Norma aggiunta al contratto collettivo integrativo decentrato

Le parti prevedono che qualora si verifichi la possibilità di incrementare il fondo entro i limiti previsti dal D.L. 78/2010, convertito il L. n. 122/2010 e ss.mm.ii, in applicazione del principio di solidarietà stabilito dalla Convenzione ex art. 30 del TUEL stipulata per la gestione del PLUS, il Comune di Oristano, in osservanza degli art. 15 e 17 del CCNL 01/04/1999, provvede a iscrivere in detto fondo le risorse a destinazione vincolata trasferite dall'Ente capofila del PLUS per la remunerazione dei dipendenti dei Comuni dell'Ambito Distrettuali facenti parte dell'Ufficiaria di programmazione Gestione, ancorchè non dipendenti di questo Comune, e alla liquidazione, in favore degli stessi, degli incentivi nel rispetto delle norme del C.C.N.L. vigenti ed entro i limiti dallo stesso stabiliti.

Articolo 13
(Norma transitoria)

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'anno 2013. Non si applica agli istituti già retribuiti nell'anno. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, dal corrente anno 2013. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del Dlgs. n. 141/2011.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA _____
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE _____

Dalla Residenza Municipale _____

\\SANNATI\ufficio personale\ufficio personale\Sindacati\Accordi Aziendali\CDI 2013\1-CCDI Bozza anno 2013.doc

Pagina 11 di 11