

Amministrazione Provinciale di Oristano

C.C.D.I.

2019/2021

(Stralcio artt. 1 – 5)

**Allegato al verbale della
Delegazione Trattante
del 31/12/2019**

CSA-RAL: *Fabrizio Lecco*

Adelfia Abbi *Cy Lou*
per me

M. Deane
Co. elutario

Comp

us

Art. 1

Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la loro crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei lavoratori, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali, con particolare riferimento a quello del 21 maggio 2018.

Art. 2

Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.5.2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dall'anno 2019 al 2021 fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 6. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione si va rinvia a quanto stabilito dall'art. 52 del CCNL 21/05/2018.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 3

Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi (obiettivi individuali, obiettivi organizzativi e obiettivi comportamentali devono essere attribuiti preventivamente ed in modo contestuale, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione o OIV. I compensi per la incentivazione delle performance individuale ed organizzativa sono quantificati con le seguenti modalità:
 - a) Incentivi per la realizzazione degli obiettivi di settore e/o dell'ente e/o per il raggiungimento di parametri di virtuosità e/o per il giudizio positivo degli utenti (performance organizzativa in

Handwritten signatures:
- *Federico Leccia*
- *Federico Leccia*
- *Federico Leccia*
- *Federico Leccia*

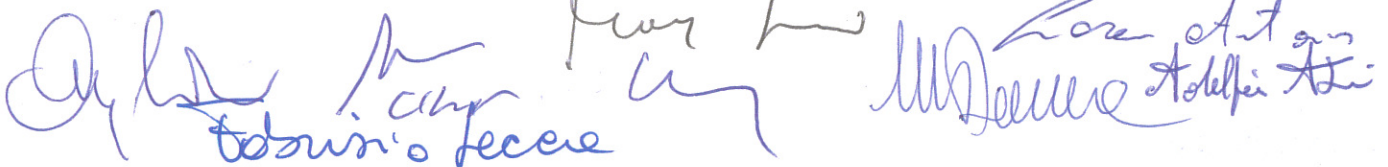
misura del 30% del budget virtuale), cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e/o della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione. ;

- b) Incentivi per la realizzazione degli obiettivi individuali formalmente assegnati (cui viene attribuito il 70% del budget virtuale) a tutti i dipendenti dai dirigenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli dirigenti. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PDO o nel piano delle performance al dirigente o responsabile, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd performance individuale). ;
 - c) L'eventuale valore di differenziazione del premio individuale, quantificato, ai sensi del secondo comma dell'art. 69 del CCNL 2016/2018, nella misura minima del 30%, si attribuisce nella quota limitata al 5% del personale con arrotondamento all'unità superiore e con il minimo di uno per Settore, che abbia avuto la valutazione più alta, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione."
 - d) Entro i 30 giorni successivi alla approvazione del piano delle performance o del piano dettagliato degli obiettivi, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i dirigenti assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi al personale delle strutture da essi dirette, nonché degli altri fattori di valutazione dei comportamenti e delle competenze professionali ove previsti dalla metodologia di valutazione.
 - e) Entro lo stesso termine vengono di norma approvati gli eventuali progetti di introduzione di nuovi servizi, o legato ad obiettivi strategici, ed individuate le relative fonti di finanziamento, con la indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto.
- 2 In relazione ai criteri di valutazione, si fan riferimento alle metodologie di valutazione adottate dall'Ente.
- 3 Non si dà luogo alla erogazione dei compensi di cui al comma 3 del presente articolo in caso di assenza per qualunque motivo superiore come appresso indicate:
- a) Per assenze da 11 gg a 30 gg lavorativi oltre le ferie e le assenze consentite, il trattamento accessorio collegato alla performance è ridotto di 1/220° per giorno di assenza;
 - b) Per assenze da 31 gg e fino a 60 gg lavorativi il trattamento accessorio collegato alla performance è ridotto del 25%;
 - c) Per assenze da 61 gg e fino a 90 gg lavorativi il trattamento accessorio collegato alla performance è ridotto del 30 al 50% rapportato ai giorni di assenza;
 - d) Per assenze superiori ai 90 gg lavorativi il trattamento accessorio collegato alla performance non è erogato.

Art. 4

La ripartizione dei compensi legati produttività.

- 1 Ai fini della ripartizione dei compensi legati alla performance individuale ed al fine di incentivare la produttività del lavoro, è istituito un premio di produttività collettiva e di risultato.
- 2 Il premio di risultato è corrisposto entro il mese di maggio previa valutazione espressa sulla base dei risultati conseguiti.
- 3 Ai fini della corresponsione del premio di produttività di risultato, i dirigenti predispongono una scheda di valutazione secondo i criteri di cui all'articolo precedente, sia per la prestazione di gruppo che per prestazione individuale.
- 4 La scheda è accompagnata da una relazione contenente gli elementi di fatto, attività svolta risultati conseguiti ecc., che hanno determinato il giudizio finale;
- 5 Le schede contenenti le relazioni, vanno consegnate ai singoli dipendenti entro il 15 del mese di aprile, (preso atto che la relazione delle performance da produrre per l'OIV va consegnata allo stesso entro febbraio e la relazione dell'OIV deve pervenire all'Ente entro marzo), gli stessi hanno facoltà di aprire un contraddittorio entro 5 giorni dal ricevimento delle schede.
- 6 la valutazione sulla prestazione resa oltre a dar luogo alla corresponsione del premio di produttività costituisce formale riconoscimento dal punto di vista giuridico professionale della



prestazione resa e dovrà essere acclusa al fascicolo personale dei dipendenti e sarà considerata titolo valido ai fini della progressione della carriera.

- 7 Ai Sindacati ed alla RSU verrà garantita la dovuta informazione, nel rispetto delle disposizioni del ccnl e della vigente normativa in materia.

Art. 5

Indennità per le condizioni di lavoro

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
2. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in:
 - euro 2,50 per le attività disagiate,
 - euro 2,50 per quelle rischiose,
 - euro 1,00 per indennità di maneggio valori per la fascia da euro 5.000 a euro 25.000
 - euro 2,00 per indennità di maneggio valori per la fascia da euro 25.000 a euro 50.000
 - euro 3,00 per indennità di maneggio valori per la fascia oltre euro 50.000.Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio, del disagio e del maneggio valori (anche limitatamente a due di questi fattori) il compenso è fissato nella somma dei singoli importi sino alla concorrenza del tetto di legge, per giornata di effettivo impegno.
3. Per attività disagiate si intendono le seguenti:
 - Attività lavoratore espletata prevalentemente all'esterno e soggetta a disagio derivante da eventi atmosferici, qualora non sia prevista l'indennità si rischio
 - Attività che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
4. Per attività rischiose si intendono le seguenti:
 - Diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto cose, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - Esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, e prodotti chimici e biologici per la disinfestazione nonché lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico;
 - Esposizione diretta e continua a rischio derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione stradale e per l'utilizzo di antiparassitari;
 - Attività lavorativa svolta nei luoghi o impianti soggetti a rischio specifico di folgorazione o elettrocuzione, di incendio, in presenza di liquidi caldi sotto pressione, di polveri e residui di combustione, gas e prodotto derivanti dal petrolio e contatti con insetti e animali nocivi.
 - Attività già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal dirigente.
5. Ai sensi dell'art. 24 del CCNL 21/05/2018 in relazione al combinato disposto dal comma 3 e 4 si conviene che la reperibilità può essere prevista per otto volte in un mese.
6. I dirigenti attestano con cadenza semestrale i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

Letto, approvato e sottoscritto;

Il Presidente della delegazione:

F. Bonino

Dott.ssa Maria Teresa Sanna

Maria Teresa Sanna

RSU:

GAMU ANTONIO - Lore et al.

Atzori Adelfio

Adelfio Atzori

Fais Sergio

Irranca Maddalena

Mariani Silvana

Masones Sergio

Sergio Masones

Melette Raffaele

Raffaele Melette

OO.SS:

CGIL-FP

CISL-FPS

UIL -FPL

UIL -FPL

CSA - FIADL

CSA - FIADL

