



# **COMUNE DI SELARGIUS**

Provincia di Cagliari

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO**

TRIENNIO NORMATIVO 2013/2015

ANNUALITA' ECONOMICA 2013

# TITOLO I

## DISPOSIZIONI GENERALI

### *Costituzione della delegazione trattante*

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'articolo 10 del C.C.N.L. del 1° aprile 1999, è così composta:

- per la parte pubblica, giusta deliberazione della Giunta Comunale n° 101 del 09 ottobre 2012:

**Il Presidente della delegazione:** - Segretario Generale  
Dott. Siro Podda

**Componenti:**

- Direttore dell'Area 2 Area Finanziaria, Contabile e del Patrimonio  
Dott.ssa Elisabetta A. Pennisi
- Direttore dell'Area 4 Amministrazione e gestione risorse umane  
Dott.ssa Alessandra Cuccuru

- per la parte sindacale:

#### **1) i componenti della R.S.U. - Rappresentanza Sindacale Unitaria:**

- Cara Stefano
- Cogotti Enrico
- D'Aniello Angelo
- Melis Alessio
- Monni Antonello
- Pisu Cristina
- Zucca Stefano

#### **2) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L. del 31 luglio 2009:**

C.G.I.L. F.P. \_\_\_\_\_

C.I.S.L. F.P. \_\_\_\_\_

U.I.L. F.P.L. \_\_\_\_\_

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### **Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente C.C.D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CC.CC.NN.LL. del Comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
  - D.Lgs. n°165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto all'art. 2, commi 2 e 5, art. 7 comma 5, art. 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies e art. 45 commi 3 e 4;
  - D.Lgs. n° 150/27/10/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n° 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare gli artt. 16, 23 e 31;
  - D.Lgs. n° 141/01/08/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3°, della legge 4 marzo 2009, n° 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n° 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'art. 6 del D.Lgs. n° 150/2009;
  - D.L. n° 78/2010 convertito in legge n° 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9, commi 1, 2 bis, 17 e 21;
  - Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e della Performance adottato con deliberazione di Giunta Comunale n° 123 del 31.12.2010;
  - Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n° 27 del 28.03.2012;
  - CC.CC.NN.LL. del Comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31 marzo 1999, 01 aprile 1999, 14 settembre 2000, 22 gennaio 2004, 09 maggio 2006, 11 aprile 2008 ed in data 31 luglio 2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. n° 150/2009 e dal successivo “correttivo” D.Lgs. n° 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. n° 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. n° 141/2011).

## **Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente assunti a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale (si veda successivo Titolo III).
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2013.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

## **Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

## **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

#### Art. 5 – Quantificazione delle risorse

#### **QUADRO A – RISORSE CON CARATTERISTICHE DI CERTEZZA, STABILITÀ E CONTINUITÀ (art. 31, comma 2°, C.C.N.L. 22 gennaio 2004):**

Fonte	Descrizione	Importo
<b>RISORSE STABILI (Art. 31, comma 2, CCNL 22/01/04)</b>		
<b>CCNL 1.4.99</b>		
Art. 14, c. 4	Riduzione del 3% delle risorse destinate al lavoro straordinario.	€ 1.049,96
Art. 15, c. 1, lett. a)	Fondo remunerazione disagio, pericolo e danno (art. 31, c. 2, lett. b) CCNL 6.7.95) anno 1993	€ 14.190,36
	somma pari allo 0.2% del monte salari calcolato con riferimento al 1993 (art. 31, c.2,lett. c) CCNL 6.7.95) anno 1993	€ 4.112,14
	somma pari ai risparmi derivanti dal contenimento del lavoro straordinario fino ad un massimo dello 0.5% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1993 (art. 31, c.2, lett. d) CCNL 6.7.95) anno 1998	€ 3.393,92
	Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi (art. 31, c. 2,lett. e) CCNL 6.7.95) anno 1993	€ 101.849,05
	Economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della l. 662/96, anno 1998 - part-time.	€ 452,41
	Quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, CCNL.6/7/95 già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al n. dei dipendenti interessati.	€ 1.762,42
Art. 15, c. 1, lett. g)	Risorse destinate nel 1998 al pagamento del LED	€ 24.552,63
Art. 15, c. 1, lett. j)	Importo dello 0,52% del M.S. 1997, esclusa la dirigenza	€ 13.680,94
Art. 15, c. 1, lett. h)	Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità ex art. 37, c. 4, CCNL 6.7.95. Anno 2003.	€ 5.422,79
	Riduzione Stabile dotazione organica - PERSONALE ATA	-€ 23.584,14
Art. 15, c. 5	Incremento stabile dotazione organica anno 2001	€ 8.569,80
Art. 15, c. 5	Incremento stabile dotazione organica anno 2002	€ 50.471,25
<b>CCNL 5.10.01</b>		
Art. 4, c. 1	Incremento 1,1% monte salari 1999	€ 33.456,32
Art. 4, c. 2	Retribuzione individuale di anzianità e assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000 al 31/12/2009	€ 24.530,49
	Retribuzione individuale di anzianità e assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio nell'anno 2011-2012	€ 5.028,79
<b>CCNL 22.1.04</b>		
Art. 32, comma 1	Incremento 0,62 monte salari 2001	€ 18.060,43

Art. 32, comma 2	Incremento 0,50 monte salari 2001	€ 14.564,86
Dichiarazione congiunta 14	Importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal CCNL al personale collocato nelle posizioni iniziali o di accesso dall'esterno.	€ 9.204,15
Dichiarazione congiunta 19	Riduzione per oneri per la riclassificazione del personale secondo il CCNL del 31.3.1999 (art. 7, comma 7).	-€ 406,00
<b>CCNL 9.05.06</b>		
Dichiarazione congiunta 4	Importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal CCNL al personale collocato nelle posizioni iniziali o di accesso dall'esterno.	€ 4.311,84
Art. 4, c. 1	Incremento 0,5% monte salari 2003	€ 15.916,62
<b>CCNL 11.4.08</b>		
Art. 8, c. 2	Incremento 0,6% monte salari 2005	€ 20.561,62
Principio generale desumibile dalle 2 precedenti D.C.	Importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal CCNL al personale collocato nelle posizioni iniziali o di accesso dall'esterno.	€ 3.452,79
<b>CCNL 31.07.09</b>		
Dichiarazione congiunta 1	Importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal CCNL al personale collocato nelle posizioni iniziali o di accesso dall'esterno.	€ 2.239,90
	Riduzione per finanziamento n. 9 Posiz. Org. Assegnate	-€ 13.182,52
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 343.662,82</b>
	Riduzione anno 2013 personale cessato rispetto al 2010, ai sensi dell'art. 9, c.2 bis parte 2°, Dlgs. n° 78/10, convertito in L. 122/10 - Circolare Rag. Generale dello Stato n° 12/2011	-€ 9.439,28
1)	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 334.223,54</b>

**QUADRO B – INTEGRAZIONE ANNUALE DELLE RISORSE DECENTRATE CON RISORSE AVENTI CARATTERISTICA DI EVENTUALITÀ E VARIABILITÀ (art. 31, comma 3°, C.C.N.L. 22 gennaio 2004):**

<b>Risorse variabili (Art. 31, comma 3, CCNL 22/01/04)</b>		
<b>CCNL 1.4.99</b>		
Art. 15, c. 1, lett. e)	Economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della l. 662/96, - Risparmi part-time - <b>abrogato dall'art.73 del D.L. n. 112/08, convertito in L. 133/08</b>	€ -
Art. 15, c. 1, lett. k)	Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale anno 2013:	€ 26.425,00
	Finanziamento Regionale in misura pari all'80% di quanto assegnato nell'anno 2006	
Art. 15, c. 1, lett. k)	Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale anno 2013:	

	Compensi per l'uff. Tributi per recupero ICI - Art. 59, c.1, lett. P), D.Lgs. N° 446/97 (Cap. Entrata 375/10) Cap. Spesa 3120123	€ 3.320,00
Art. 15, c. 1, lett. m)	Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario dell'anno 2012 Cap. Spesa 3010122	- € 1.596,63
Art. 15, c. 2	Integrazione sino ad un massimo del 1,2% monte salari 1997 (max € 31.571,40) Deliberazione G.C. n. 96 dell' 08/08/2013	€ 27.179,00
<b>CCNL 14.9.00</b>		
Art. 54	Quota parte rimborsi spese di notificazione atti dell'Amministrazione finanziaria - Cap. Spesa 3120105	€ 1.000,00
<b>CCNL 5.10.01</b>		
	Somme ex art. 4, c.2 - CCNL 5/10/2001 Risparmi R.I.A. - personale cessato nell'anno 2012	
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 59.520,63</b>
	Riduzione anno 2013 personale cessato rispetto al 2010, ai sensi dell'art. 9, c.2 bis parte 2°, Dlgs. n° 78/10, convertito in L. 122/10 - Circolare Rag. Generale dello Stato n° 12/2011	-€ 1.846,69
<b>2)</b>	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 57.673,94</b>
<b>RISORSE STERILIZZABILI:</b>		
Art. 15, c. 1, lett. k)	Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale anno 2013:	
	Incentivi progettazione art. 92 D.Lgs. 163/2006	
	Compensi Oneri Irap	
	Area 5 (comunicazione del 08/10/2013); nettizzato 3.659,49 990,39 314,12	
	Area 6 (comunicazione del 15/10/2013); nettizzato 23.891,26 6.402,86 2.030,76	€ 32.980,32
	Area 7 (comunicazione del 16/10/2013); nettizzato 5.393,56 1.445,47 458,45	
	<b>TOTALE</b> 32.980,32 8.838,72 2.803,33	
Art. 15, c. 1, lett. k)	Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale anno 2013:	€ 1.056,00
	Compensi ISTAT	
Art. 17, c. 5	Somme non utilizzate con riferimento alle destinazioni per l'anno 2013	€ 1.283,84
<b>3)</b>	<b>TOTALE RISORSE STERILIZZABILI</b>	<b>€ 35.320,16</b>
<b>4)</b>	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI 2) + 3)</b>	<b>€ 92.994,10</b>
Totale risorse stabili		€ 334.223,54
Totale risorse variabili		€ 92.994,10
<b>Totale fondo risorse decentrate anno 2013 1) + 4)</b>		<b>€ 427.217,64</b>

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Nel triennio di riferimento (2013/2015) la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9, comma 2-bis del D.L. n° 78/2010 convertito in Legge n° 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del C.C.N.L. del 01 aprile 1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22 gennaio 2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. del 01 aprile 1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:
  - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
  - b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
  - c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
  - d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
  - e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
  - f) in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

## **Art. 6 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
  - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
  - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. n° 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. n° 78/2010 (convertito in Legge n° 122/2010); istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance previo adeguamento dello stesso da parte dell'Ente;
  - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);
  - d) le 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" (si veda successivo Capo V); conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente (nel Regolamento disciplinante la premialità), in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

## **CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

### **Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" – ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 6 lettera d); tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 – *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale..."*.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata secondo la metodologia prevista nel sistema di misurazione e valutazione della performance del personale;
  - f) sono definiti distinti sistemi di misurazione e valutazione della performance riguardanti rispettivamente i premi per la produttività/merito e la progressione economica orizzontale.
3. Le parti favoriscono un sistema di suddivisione annuale delle risorse, in budget di Area (macro-struttura organizzativa) che vengono assegnati ai rispettivi Direttori d'Area. Detti budget sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dal Direttore d'Area per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6. I budget sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento (es. Piano esecutivo di gestione integrato ai fini della premialità), approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei budget:
  - si tiene conto delle unità di personale assegnato a ciascuna macro-struttura (Settore), eventualmente parametrato per categoria professionale di inquadramento nonché con l'applicazione di correttivi rispondenti alla strategicità delle unità operative stesse, in relazione ai programmi e piani di attività definiti dall'Amministrazione (es. 0,8/1 per le strutture "meno strategiche" - 1,2 per quelle "più strategiche").

### **CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

#### **Art. 8 – Criteri generali**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n° 150/2009.
2. I Direttori d'Area, nella gestione dei budget loro assegnati, come da articolo precedente ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999.

3. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

## **CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'**

### **Art. 9 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Direttore d'Area.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Direttore d'Area.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

### **Art. 10 – Indennità di rischio**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - €. 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese. Conseguentemente per ogni giorno di assenza dovrà essere applicata una riduzione di € 1,38.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Direttore d'Area.
  - a. prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di guida e trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada, macchine operatrici ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico

- b. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di tumulazione, esumazione e traslazione salme
  - c. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fognature, caditoie stradali e canali nonché dall'utilizzo del canal-jet,
  - d. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione del verde (decespugliatore, tosaerba, ecc.) e dall'impiego di antiparassitari e concimi
  - e. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di manutenzioni stradali con utilizzo di bitume ed emulsioni nonché dall'utilizzo di mezzi ad aria compressa
  - f. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla conservazione e manipolazione di prodotti quali vernici, concimi, antiparassitari, oli e carburanti
  - g. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione a lavori di officina
  - h. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di manutenzione degli impianti di pubblica illuminazione e dall'utilizzo dell'autoscala
  - i. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'utilizzo di motori ed elettropompe e dalla manutenzione dei relativi condotti
  - j. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di segnaletica stradale in presenza di traffico.
3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Direttore d'Area entro il 5° giorno del mese successivo a quello di maturazione.

## **Art. 11 – Indennità di disagio**

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare “disagio”, come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 28,00. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese. L'importo giornaliero è stabilito in proporzione alla distribuzione dell'orario di lavoro settimanale. Conseguentemente per ogni ora di assenza dovrà essere applicata una riduzione di € 0,18.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Direttore d'Area.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente visti ed autorizzati dal competente Direttore d'Area entro il 5° giorno del mese successivo a quello di maturazione.

## **Art. 12 – Indennità maneggio valori**

Le parti concordano di attribuire l'indennità maneggio valori prevista dall'articolo 36 del C.C.N.L. 14.09.2000.

L'indennità, fissata nella misura di € 0,516 al giorno, potrà essere attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali l'agente contabile è effettivamente adibito al servizio che comporta detto maneggio di valori di cassa.

La delegazione stabilisce in € 20.000,00 la soglia minima del valore, quale presupposto per attribuire l'indennità.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità in oggetto deve avvenire con determinazione adottata dal Direttore dell'Area di appartenenza, dalla quale risulterà il valore di cassa maneggiato.

## **Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett. i)**

Al personale inquadrato nelle Categorie B, C e D cui sia stata attribuita, con atto formale, la qualifica di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe, Elettorale, di Responsabile dei Tributi secondo le vigenti disposizioni legislative, è assegnato un compenso annuo massimo di € 300,00, compatibilmente con le risorse disponibili.

La liquidazione di tale compenso verrà disposta dall'Area 4 – Amministrazione e gestione delle risorse umane previa individuazione dei dipendenti aventi diritto mediante determinazione adottata dal relativo Direttore d'Area.

## **Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett. f)**

In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), del C.C.N.L. del 01.04.1999, aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL del 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Direttori d'Area in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria C o D (non titolari di posizione organizzativa).

Istituzione dell'indennità per specifiche responsabilità, che non siano riconducibili a responsabilità proprie delle posizioni organizzative e che non siano ricomprese nelle responsabilità professionali proprie della categoria di appartenenza, da riconoscersi al personale appartenente alle categorie D, C e B, alle seguenti condizioni:

### 1) Responsabilità gestionale, consistente:

- nell'attribuzione formalizzata di servizio, ossia una struttura organizzativa caratterizzata da un buon livello di complessità e autonomia organizzativa;
- nel coordinamento di personale interno per un periodo di 12 mensilità consecutive;

- 2) Responsabilità di istruttoria di un numero significativo di procedimenti particolarmente complessi, attribuita con provvedimento formale, ai sensi della Legge n. 241/1990, aventi rilevanza esterna, con esclusione della firma dell'atto finale (*La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa/tecnica rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati, fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile*);
- 3) Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici, a condizione che non siano già remunerati attraverso altri compensi;
- 4) Responsabilità di gestione e rendicontazione delle risorse assegnate per lo svolgimento dell'attività ordinaria (es.: quantificazione delle risorse finanziarie per la realizzazione delle attività assegnate – monitoraggio degli stanziamenti di bilancio e dei rispettivi flussi di cassa).

L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri:

- per i dipendenti inquadrati nella Cat. D quando ricorrano contemporaneamente:
  - le 4 condizioni di cui al precedente comma, € 1.000,00;
  - almeno 3 delle condizioni di cui al precedente comma, € 800,00;
- per i dipendenti inquadrati nella Cat. C quando ricorrano contemporaneamente:
  - almeno 4 delle condizioni di cui al precedente comma, € 750,00;
  - almeno 3 delle condizioni di cui al precedente comma, € 600,00;
- per i dipendenti inquadrati nella Cat. B quando ricorrano contemporaneamente:
  - almeno 4 delle condizioni di cui al precedente comma, € 550,00;
  - almeno 3 delle condizioni di cui al precedente comma, € 400,00;

Nella definizione delle varie ipotesi di specifiche responsabilità, devono essere precisati i rapporti tra l'indennità fino a € 300,00 annui lordi, di cui all'art. 17, comma 2, lett. i), con l'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1° aprile 1999: non è consentito cumulare l'erogazione delle indennità riferite ai due diversi commi; essendo accezioni diverse del medesimo istituto contrattuale non può essere corrisposta la doppia erogazione al medesimo dipendente, garantendone tuttavia il trattamento di maggior favore; è infatti opportuno, in base ai principi generali, che una stessa prestazione non sia destinataria di più di una forma di trattamento economico accessorio.

A parità di condizioni e di risorse insufficienti sarà data priorità all'attribuzione dell'indennità al personale inquadrato nella Categoria D.

Qualora il Direttore dell'Area non individui personale al quale attribuire specifiche responsabilità, o nel caso in cui a seguito dell'attribuzione delle indennità suddette residuassero delle somme, queste ultime confluiranno nel budget della produttività collettiva spettante alla medesima area.

Il fondo da destinare all'erogazione dell'indennità per le specifiche responsabilità non potrà essere superiore al 9,45% dell'ammontare delle risorse decentrate disponibili.

Tale fondo dovrà essere ripartito tra le varie Aree-quadro come esemplificato nella seguente Tabella:

**AMMONTARE DEL FONDO € 14.000,00 DI CUI:**

<b>€ 7.000,00</b>	(EQUIVALENTE AL 50%)	SUDDIVISI IN MANIERA UGUALE TRA TUTTE LE AREE
<b>€ 4.200,00</b>	(EQUIVALENTE AL 30%)	SUDDIVISI IN BASE AL NUMERO DELLE UNITA' DI PERSONALE RIVESTENTI LA CAT. D PRESENTI (ESCLUDENDO GLI INCARICATI DI P.O.), PARI A N° 32

€ 2.800,00

(EQUIVALENTE AL  
20%)

SUDDIVISI IN BASE AL NUMERO COMPLESSIVO DELLE  
UNITA' DI PERSONALE IN FORZA ALL'AREA (N° 131) DI CUI  
N° 130 CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO  
INDETERMINATO (ESCLUDENDO ANCHE IN QUESTO CASO  
GLI INCARICATI DI P.O.) E N° 1 IN POSIZIONE DI COMANDO  
(VIENE INOLTRE ESCLUSO NELLA PRESENTE  
SIMULAZIONE IL PERSONALE ASSUNTO CON CONTRATTO  
A TERMINE, CHE NON BENEFICIA DELL'INDENNITA' IN  
OGGETTO)

AREA	QUOTA "A"	QUOTA "B"	QUOTA "C"	TOTALE
AREA 1	€ 777,77	€ 1.050,00	€ 256,44	€ 2.084,21
AREA 2	€ 777,77	€ 262,50	€ 170,96	€ 1.211,23
AREA 3	€ 777,77	€ 262,50	€ 213,70	€ 1.253,97
AREA 4	€ 777,77	€ 525,00	€ 299,18	€ 1.601,95
AREA 5	€ 777,77	€ 525,00	€ 235,07	€ 1.537,84
AREA 6	€ 777,77	€ 393,75	€ 192,33	€ 1.363,85
AREA 7	€ 777,77	€ 525,00	€ 470,14	€ 1.772,91
AREA 8	€ 777,77	€ 262,50	€ 406,03	€ 1.446,30
AREA 9	€ 777,77	€ 393,75	€ 555,62	€ 1.727,14
	€ 6.999,93	€ 4.200,00	€ 2.799,47	€ 13.999,40

**LEGENDA:**

QUOTA "A" € 14.000,00 X 50% : 9

QUOTA "B" € 4.200,00 : 32 X N° UNITA' IN FORZA ALL'AREA

QUOTA "C" € 2.800,00 : 131 X N° UNITA' DI PERSONALE ASSEGNATO ALL'AREA

Con riferimento all'indennità di turno, reperibilità e lavoro festivo sarà necessario attenersi alle disposizioni contrattuali di riferimento.

## CAPO V – PREMIO DI EFFICIENZA

### Art. 15 - Disciplina del premio di efficienza

1. Il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura di due terzi, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.
2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Direttore d'Area e/o l'Ufficio di Direzione - a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale - propone all'Amministrazione la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:
  - l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio
  - la quantificazione dell'entità del risparmio previsto
  - la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3)

- i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale  
La parte residua del risparmio (1/3) è destinato ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. Il Direttore d'Area valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
  4. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Direttore d'Area ed è validato dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

## **TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

### **CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

#### **Art. 16 – Salario accessorio del personale a tempo parziale**

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.



# **COMUNE DI SELARGIUS**

*Provincia di Cagliari*

*Area 4 Amministrazione e gestione risorse umane – Servizi  
Demografici*

## **DICHIARAZIONE A VERBALE N° 1**

La R.S.U. a maggioranza nelle sue componenti Sigg. Antonello Monni, Stefano Zucca, Angelo D’Aniello e Stefano Cara, in relazione all’Ipotesi di C.C.D.I. 2013-2015 nella sua veste ultima definitiva, prodotta al tavolo di contrattazione il 25.07.2013, si esprime precisando quanto segue:

Condivisione favorevole limitata al disposto normativo di carattere generale nelle sue previsioni pluriennali, mentre per le prescrizioni a valere sulle risorse economiche del fondo si deferisce alla sottoscrizione dei C.C.D.I. annuali con le relative risorse economiche di competenza.

Possibilità di integrare e modificare il C.C.D.I. in parola in corrispondenza di mutate esigenze e/o necessità che dovessero presentarsi o determinarsi.

Istituzione delle 35 ore per i lavoratori della Polizia Locale.

## **DICHIARAZIONE A VERBALE N° 2**

Il Sig. Cogotti Enrico, componente della RSU per la C.G.I.L., non condivide quanto previsto al Capo IV, articolo 9 punto 6 sulla non cumulabilità delle due indennità di disagio e rischio, manifestando l’intendimento di indire al riguardo un’apposita riunione di tutti i dipendenti, e sottolineando la necessità di rimodulare l’orario di lavoro dei lavoratori interessati.