



# COMUNE DI PABILLONIS

Provincia di MEDIO CAMPIDANO

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 117 del 30/12/2013

---

**OGGETTO:** Autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo parte giuridica 2013/2015 e economica Anno 2013

---

L'anno duemilatredici, il giorno trenta del mese di dicembre in Pabillonis e Solita sala delle Adunanze alle ore 12.55.00.

La Giunta Comunale, convocata nei modi e forme di legge si è riunita con l'intervento dei signori:

Componente	Carica	Presente	Assente
GARAU ALESSANDRO	SINDACO	X	
Frau Roberto	ASSESSORE	X	
Frongia Fiorella	ASSESSORE	X	
PISANU CINZIA	ASSESSORE	X	
PORCU OSVALDO	ASSESSORE	X	
Sanna Riccardo	VICESINDACO	X	
Piras Roberto	ASSESSORE	X	

e con l'assistenza del SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa Pischedda Anna Maria.

Il Sindaco, riconosciuta la legalità dell'adunanza, invita la Giunta a deliberare sull'argomento di cui all'oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

### **PRESO ATTO che:**

- l'art. 15 del C.C.N.L. - Comparto Regioni - Autonomie Locali - 1998/2001 disciplina il finanziamento per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
- l'art. 17 del C.C.N.L. detta la disciplina per l'utilizzo del fondo costituito ai sensi del precedente art. 15;
- il comma 1 dell'art. 4 del C.C.N.L. - Comparto Regioni - Autonomie Locali - 1998/2001 stabilisce che gli enti locali stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 15 nel rispetto della disciplina dell'art. 17;
- il comma 2 del medesimo articolo stabilisce le materie oggetto della contrattazione integrativa;
- il comma 5 sempre dello stesso articolo stabilisce che i contratti decentrati non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti nazionali o comportare oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal C.C.N.L.;
- l'art. 5 del medesimo C.C.N.L. 1998/2001, così come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004, definisce i tempi e le procedure per la stipula ed il rinnovo dei contratti decentrati;

### **RICHIAMATI**

- la propria deliberazione n. 79 del 26.09.2013 "Direttive per l'adeguamento del contratto collettivo decentrato previsto dall'art. 65 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150."
- la propria deliberazione n. 80 del 26.09.2013 "Fondo per il finanziamento delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività collettiva anno 2013. Costituzione e indirizzi alla parte pubblica per la destinazione";
- la Determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria e Personale n. 547 del 21.10.2013 " Art. 31 C.C.N.L. 22.01.2004. Costituzione Fondo anno 2013 risorse finanziarie per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane";

### **DATO ATTO** che in data 19.12.2013:

- è stato raggiunto l'accordo per la sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, parte giuridica 2013-2015 da parte della Delegazione Trattante di Parte Pubblica e delle R.S.U.;
- è stato raggiunto l'accordo per la sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte economica 2013;

**VISTA** l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte giuridica 2013-2015 e parte economica 2013 di cui agli accordi raggiunti in data 19.12.2013 dalla Delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale, allegati al presente atto in quanto parte integrante e sostanziale;

**VERIFICATO** che tale ipotesi di contratto integrativo comporta una spesa complessiva di € 53.065,00 e che la stessa trova copertura nei competenti interventi di bilancio;

**DATO ATTO CHE** sulla costituzione del Fondo il Revisore Unico ha dichiarato la compatibilità dei costi;

**RITENUTO** necessario quindi autorizzare il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Pabillonis, avente validità per l'anno 2013;

### **CONSIDERATO CHE:**

- il Contratto Decentrato Integrativo parte giuridica 2013-2015 e il Contratto Decentrato Integrativo parte economica 2013 una volta formalizzati dovranno essere trasmessi all'ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni unitamente alla relazione tecnico finanziaria con l'illustrazione delle risorse decentrate disponibili e copia della presente deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI – parte giuridica e parte economica;

- il Contratto Decentrato Integrativo parte giuridica 2013-2015 e il Contratto Decentrato Integrativo parte economica 2013 sottoscritto dovranno essere pubblicati sul sito istituzionale del Comune di Pabillonis;

#### **ACQUISITI**

- il parere favorevole espresso dal revisore unico dott. Mauro Serra;
- i pareri di regolarità contabile e tecnica ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti locali del Responsabile dei Servizi dell'Area finanziaria, Personale e Tributi;

**Con** votazione unanime espresse in forma palese,

#### **DELIBERA**

**Di** autorizzare la Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva in nome e per conto, nell'esclusivo interesse del Comune di Pabillonis del nuovo Contratto collettivo Decentrato Integrativo parte giuridica 2013-2015 e Contratto collettivo Decentrato Integrativo parte economica 2013 il cui testo si allega alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

**Di** dare atto che:

- gli oneri relativi al contratto collettivo decentrato integrativo sono coperti con le disponibilità esistenti sugli interventi del bilancio 2013;
- Questo ente non versa in condizioni di dissesto e non presenta indici di squilibrio economico;
- l'incidenza delle spese per il personale sul totale delle spese correnti risulta essere inferiore al 50%;

**Di** precisare che copia del definitivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte giuridica 2013-2015 e parte economica 2013 dovrà essere trasmesso in copia all'ARAN;

**Con** separata votazione, unanime, la presente viene dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

PARERE ex art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n.267, in ordine alla

**Regolarità tecnica: FAVOREVOLE**

Data 30/12/2013

IL RESPONSABILE  
ANNA MARIA FANARI

PARERE ex art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n.267, in ordine alla

**Regolarità contabile: FAVOREVOLE**

Data 30/12/2013

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI  
ANNA MARIA FANARI

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO  
SINDACO ALESSANDRO GARAU

IL SEGRETARIO COMUNALE  
DOTT.SSA ANNA MARIA PISCHEDDA

**ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 30/12/2013 per:

a seguito di pubblicazione all'albo pretorio di questo Comune dal **10/01/2014** al **24/01/2014** (ai sensi dell'art. 134, comma 3, D. Lgs.vo n° 267/2000);

a seguito di dichiarazione di immediata eseguibilità (ai sensi dell'art. 134, comma 4, D. Lgs.vo n° 267/2000);

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Certifico che la presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio on line del Comune all'indirizzo [www.comune.pabillonis.vs.it](http://www.comune.pabillonis.vs.it), per la pubblicazione il 10/01/2014 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi e cioè fino al 24/01/2014

IL RESPONSABILE  
MARCO TUVERI

**CONTRATTO  
DECENTRATO  
INTEGRATIVO  
AZIENDALE DEL  
COMUNE DI  
PABILLONIS  
Anni 2013-2015  
SOTTOSCRITTO IN DATA**

---

Preintesa del 19.12.2013

*Pu*

*Roberto*

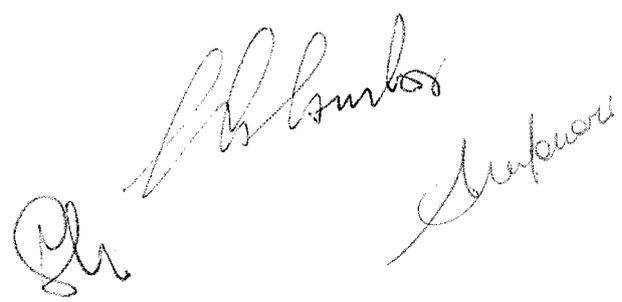
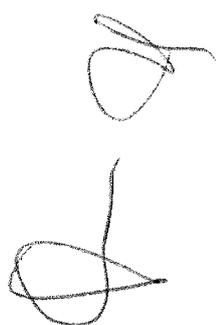
*GL*

*Stefano*

## INDICE

Disposizioni Preliminari .....	5
<b>Art. 1 - Vigenza e sfera di applicazione</b> .....	6
<b>Art. 2 - Interpretazione Autentica</b> .....	7
<b>Art. 3 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali</b> .....	7
<b>Art. 4 - Regolamentazione del diritto di sciopero</b> .....	7
<u>TITOLO I</u> .....	8
<b>Art. 5 - Lavoro Straordinario</b> .....	8
<b>Art. 6 - Banca delle ore</b> .....	9
<u>TITOLO II</u> .....	9
UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' .....	9
<b>Art. 7 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ( risorse decentrate)</b> .....	10
<b>Art. 8- Indennità di Rischio</b> .....	10
<b>Art. 9 - Maneggio valori</b> .....	11
<b>Art. 10 - Specifiche Responsabilità</b> .....	11
<b>Art. 11 - Particolari Responsabilità</b> .....	13
<b>Art. 12 - Turno</b> .....	14
<b>Art. 13 - Reperibilità</b> .....	14
<u>TITOLO III</u> .....	14
VALUTAZIONE e merito .....	14
<b>Art. 14 – Accessibilità del Sistema di valutazione</b> .....	14
<b>Art. 15 - Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione del premio</b> .....	14
<b>Art. 16 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge</b> .....	17
<b>Art. 17 - Criteri di riparto risorse aggiuntive derivanti da “Piani triennali di razionalizzazione della spesa”</b> .....	17
<b><u>Art. 18 – Incentivi per il personale parzialmente utilizzato per servizi in convenzione e da Enti tra loco convenzionati</u></b>	
 <b>Art. 19 - La valutazione ai fini della Progressione Economica</b> .....	17
<u>TITOLO IV</u> .....	19
PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO	19
<b>Art. 20 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro</b> .....	19
<b>Art. 21 - Telelavoro</b> .....	19
<u>TITOLO V</u> .....	19

MONITORAGGIO E VERIFICHE ..... 19  
**Art. 22- Monitoraggio e verifiche** ..... 19  
**Art. 23 - Norme finali**.....20



**COMUNE DI PABILLONIS**  
**(Provincia di Medio Campidano)**

L'anno Duemilatredici, il giorno Diciannove del mese di Dicembre, alle ore 9.20 presso la sede del Comune di Pabillonis, si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

<b>Ruolo</b>	<b>Nominativo</b>
1. Presidente	Rag. Fanari Anna Maria
2. Componente	Ing. Cadeddu Stefano
3. Componente	Tuveri Marco

- Delegazione di parte sindacale:

<b>Sigla</b>	<b>Nominativo</b>
CGIL	Colombo Ercole

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

<b>Nome</b>	<b>Cognome</b>
CGIL - FP	Cocco Caterina



## **DISPOSIZIONI PRELIMINARI**

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni, dal D. Lgs. 150/2009<sup>1</sup> e dal D.Lgs. 141/2011.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 11 aprile 2008.

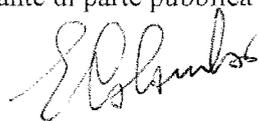
I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) non possono trattare le materie oggetto di contrattazione in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs.. n. 150/2009 e confermato dal D.Lgs 141/2011– **diretta applicazione**)<sup>2</sup>;
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009)<sup>3</sup>;
- f) non possono comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Amministrazione;

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. contrattazione decentrata finalizzata alla definizione, a cura della delegazione trattante, di un'ipotesi di accordo;
2. trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 5 giorni al revisore dei conti, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.



4. autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 c. 5 del D. Lgs. 150/2009).

#### **Art. 1 - Vigenza e sfera di applicazione**

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo Aziendale (CDIA) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato anche ai sensi dell'art. 1 c. 557 L. 3111/2004<sup>1</sup>) a tempo pieno o parziale, nonché per il personale utilizzato a tempo parziale, per funzioni e servizi in convenzione.
2. Il presente CDIA ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula quando è sottoscritto da tutte le parti.
3. Il presente CDIA conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CDIA, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale;
4. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di cui all'art. 15 CCNL 1.4.1999 e nel rispetto della disciplina dell'art. 17 dello stesso CCNL come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004), salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale, è da ritenersi valida per l'intero triennio 2013/2015.
5. Con apposito accordo integrativo a cadenza annuale vengono definiti i criteri per l'attribuzione delle somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.17 CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004), secondo la disciplina prevista nel presente CDIA.
6. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto decentrato integrativo.
7. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

<sup>1</sup> Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia, Deliberazione n. 23/2009/PAR del 5.2.2009.

## Art. 2 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato integrativo.
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

## Art. 3 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali+ polizia locale

1. Ai sensi dell'art. 1 della premessa al CCNL 6.7.1995, si conviene che sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi o uffici:

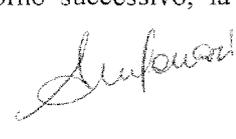
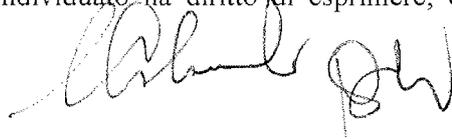
Servizi o uffici	Funzioni essenziali
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.
Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.
Servizi del personale	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).

## Art. 4 - Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Premessa la vigenza delle Norme di Garanzia dei Servizi Pubblici Essenziali di cui all'art. 1, pari titolo, del CCNL 6.7.1995, che fissa le modalità per la definizione dei contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) I responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando, ove possibile, criteri di rotazione.
- b) I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria



intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;

- c) Durante lo sciopero i Responsabili dovranno astenersi dal concedere ferie, dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d) Le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 (dieci) giorni all'amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- e) In caso di revoca dello sciopero, le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'amministrazione ed al personale;
- f) Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni saranno rapportate all'effettiva durata dell'astensione dal lavoro e comunque in misura non inferiore ad un'ora. In tal caso la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria del lavoro straordinario, senza le maggiorazioni, aumentata della quota corrispondente agli emolumenti fissi e continuativi a qualsiasi titolo dovuti e non valutati per la determinazione della tariffa predetta;
- g) Nelle occasioni di sciopero, l'ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'albo pretorio secondo quanto previsto dalla legge 146/1990;
- h) Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturale;

2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.

3. Per quanto non previsto nel presente articolo, si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6.7.1995 e alla Legge n. 146/1990 e ss.mm.ii.

## TITOLO I

### LAVORO STRAORDINARIO

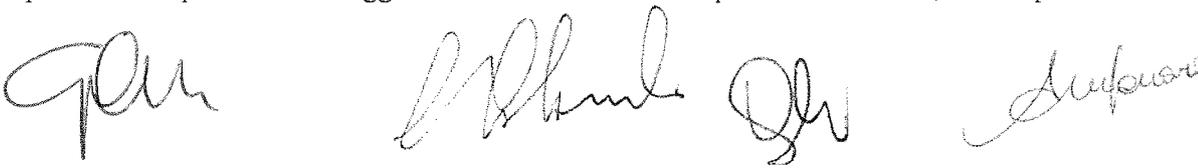
#### Art. 5 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.

2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. In proposito potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno 1998 ridotta del 3% pari a € 3.737,08. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999 dell'anno successivo.

4. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle



elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali o eventi previsti dall'art. 5 lett.c) D.Lgs 66/2003. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.

5. L'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del Servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione.

6. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. Lgs 66/2003 e successive modificazioni.

### **Art. 6 - Banca delle ore**

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, l'Ente può istituire la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito di 20 ore individuali, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto e alla liquidazione delle stesse.

Il dipendente è tenuto a comunicare al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo.

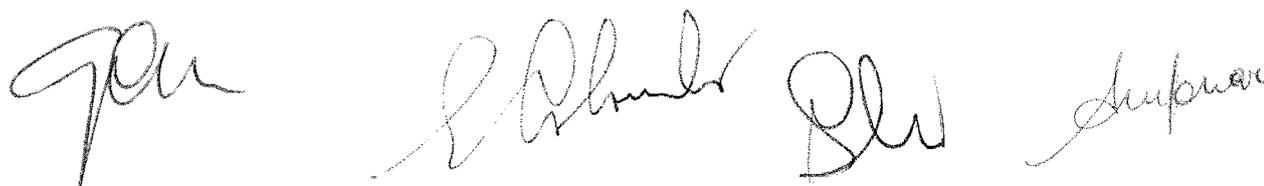
Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Tali incontri dovranno essere convocati entro 15 (quindici) giorni dalla richiesta. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario da utilizzarsi come permessi compensativi, vengono pagate nelle scadenze previste per il pagamento del lavoro straordinario, con utilizzo del fondo previsto per le prestazioni di lavoro straordinario.

## TITOLO II

### UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'



**Art. 7 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)**

Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del vigente C.C.N.L. del 01.04.1999 con le integrazioni previste all'art. 32 del C.C.N.L. 2002 – 2005, e dall'art. 4 del C.C.N.L. del 31.07.2009.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del responsabile del servizio competente, 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 ripetibilità, in particolare le progressioni verticali e l'indennità di comparto.

Le Parti concordano:

- a. che la quantificazione delle risorse decentrate, disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione vengano distribuite nel rispetto nel principio di differenziazione degli incentivi;
- b. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispetti il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. Lgs 150/2009);

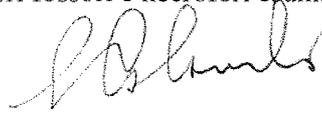
**Art. 8- Indennità di Rischio**

1. L'istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.37 del CCNL 14.9.2000.

2. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, che svolge mansioni riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi ai sensi della Legge 81/2008 recante “attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” e ss.mm.ii.

3. Danno inoltre titolo alla corrispondente indennità le prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua:

- a. Con sostanze chimiche e biologiche, ovvero come da piano di valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante *Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*;
- b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
- c. Con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere;
- d. Ad attività con impiego di macchine complesse;
- e. Ad attività di manutenzione delle condotte acque bianche e della rete di illuminazione;
- f. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;



- g. Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza significativa di traffico;
4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Responsabile di Posizione Organizzativa, sentito il Segretario Comunale/Direttore Generale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla Rsu e alle OO.SS.
3. E' comunque esclusa l'erogazione dell'indennità di rischio per le figure professionali che svolgono attività amministrativa o di Polizia Locale.
4. L'indennità di rischio è corrisposta nella misura, determinata dall'art. 41 del CCNL 22.1.2004, di € 30,00 mensili, per il periodo di effettiva prestazione lavorativa.

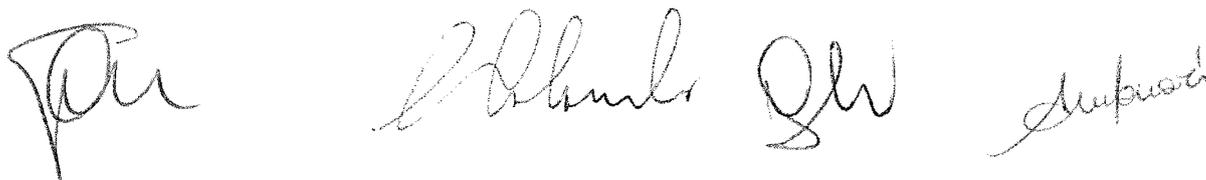
#### **Art. 9 - Maneggio valori**

1. L'istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.36 del CCNL 14.9.2000.
2. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, dal quale possono derivare rilevanti danni patrimoniali, compete una indennità giornaliera di €. 0,80 per i dipendenti che maneggiano valori in misura almeno pari ad un valore medio mensile di €. 1.500,00\*. Eventuali economie che si verificheranno sul fondo stabilito per l'indennità in parola, andranno ad incrementare il fondo di produttività di cui al successivo art. 15.
3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile di Posizione Organizzativa, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività, sentito il Segretario. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, nonché alla Rsu e alle OO.SS.
4. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, a consuntivo e su attestazione del Responsabile di Posizione Organizzativa, secondo la fascia di appartenenza del dipendente addetto al maneggio valori e limitatamente e ai giorni di effettivo e diretto maneggio dei valori.

\* non è da considerare valore il bancomat.

#### **Art. 10 - Specifiche Responsabilità**

1. Per Specifiche Responsabilità, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. f) come modificato dall'art. 7 del CCNL 9.5.2006, si intendono le seguenti attività:
2. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità è attribuiti al personale della categoria B, C e D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del C.C.N.L. del 31.03.1999 viene



determinato, per la categoria B in €. 200,00, per la categoria C in €. 300,00 per la categoria D in €. 500,00.

3. Per specifiche responsabilità si intendono quelle attività che implicano, in presenza di una pluralità di procedimenti, caratteristiche di:

**Complessità:**

I compiti affidati presentano un elevato grado di interfunzionalità;

Elevata complessità dello scenario normativo;

**Responsabilità:**

Direzione e coordinamento di unità semplice o complessa; di squadre di operai; di gruppi di lavoro appositamente individuati;

Rilevanza esterna sulla qualità del servizio reso;

**Autonomia Professionale:**

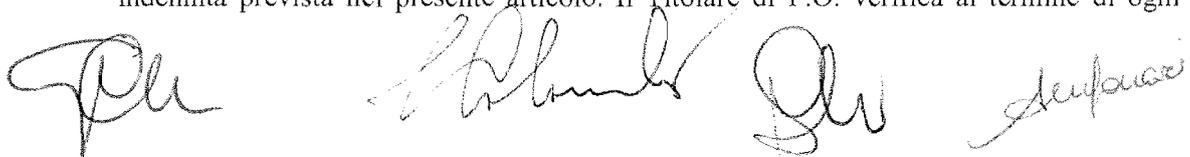
La natura dei compiti affidati è tale da precluderne in tutto o in parte l'attribuzione ad altri dipendenti;

L'attività assegnata comporta una gestione completa: Inizio evento – Fine evento;

Specializzazione richiesta dai compiti affidati :

Servizi per i quali è richiesta l'iscrizione ad albi professionali;

4. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva della produttività né volte a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 31.3.1999. Le posizioni di lavoro incentivabili devono quindi riguardare attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività della struttura.
5. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche posizioni non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.
6. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile di Posizione Organizzativa, sentito il Segretario Comunale, mediante Decreto di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, nonché alla Rsu e alle OO.SS. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei P.O., finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il Titolare di P.O. verifica al termine di ogni anno, prima



dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

7. Al dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, tali attività devono essere considerate all'atto della pesatura delle variabili sopra illustrate
8. Tale indennità non è cumulabile con l'indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) C.C.N.L. 1/4/1999.

### **Art. 11 - Particolari Responsabilità**

1. Le indennità di Particolari Responsabilità, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. i) sono attribuite con atto formale degli Enti al personale che svolge particolari compiti di responsabilità nell'ambito della loro qualifica di:

- ufficiale di stato civile e anagrafe;
- ufficiale elettorale;
- responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico
- agli archivisti informatici<sup>2</sup>
- ai formatori professionali;

Compensare le funzioni di:

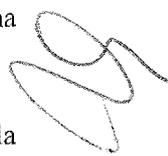
- ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori
- addetti ai servizi di protezione civile

2. L'importo del compenso è definito dal CCNL 22.1.2004 art. 36 c. 2 in € 300 annui lordi.

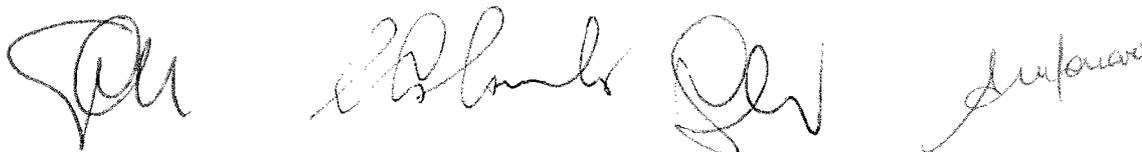
3. L'importo di € 300 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 12 del presente contratto decentrato se erogata con la stessa motivazione.

4. L'indennità fino a € 300 prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma; la cumulabilità di più responsabilità del comma 1 non determina l'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 12 del presente contratto decentrato.

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività, sentito il Segretario. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, nonché alla Rsu e alle OO.SS



<sup>2</sup> Si considera "archivista informatico" il personale che, munito di una password individuale di accesso al sistema informatico preventivamente autorizzata, gestisce un archivio centralizzato dell'Amministrazione, intendendo per gestione l'attività di inserimento/ modifica/ cancellazione dati, escludendo, in tal senso, la sola attività di visualizzazione dei dati contenuti nell'archivio. Tali archivi informatici devono risultare censiti nel Documento Programmatico della Sicurezza, richiesto dalla vigente normativa sulla privacy.



#### **Art. 12 - Turno**

1. Per l' applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 14.9.2000 art. 22.

#### **Art. 13 - Reperibilità**

1. Per l'applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 14.9.2000 art. 23.

### **TITOLO III**

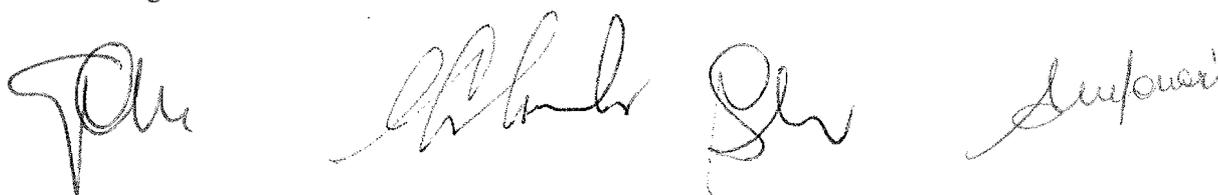
#### **VALUTAZIONE E MERITO**

##### **Art. 14 – Accessibilità del Sistema di valutazione**

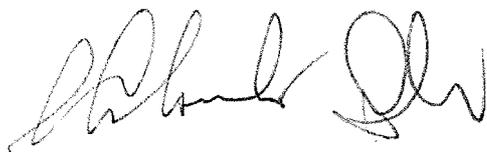
1. Il sistema di valutazione delle Performance per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Posizione Organizzativa è adottato dalla Giunta Comunale.
2. Al fine di rendere tale Sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:
  - a. Siano organizzate sessioni formative ed esplicative sul sistema di valutazione, destinate ai titolari di P.O. ed a tutto il personale dipendente, con contestuale verifica dell'apprendimento degli strumenti e delle metodologie;
  - b. Siano organizzate sessioni di verifica sul funzionamento del sistema di valutazione sia sotto il profilo metodologico, sia sotto il profilo gestionale;
  - c. il sistema d'incentivazione del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi di Performance tratti dalla Relazione Previsionale e Programmatica annuale, dai P.e.g. assegnati al centro di responsabilità o servizio, e contenuti nel Piano della Performance;
  - d. la Giunta definisca il Piano della Performance annuale, di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo;
  - e. le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della P.O.
  - f. la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla P.O. a cui è assegnato il personale;
  - g. ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;

##### **Art. 15 - Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione del premio**

1. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.



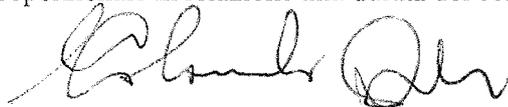
2. L'incentivo della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal Sistema di valutazione adottato, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo (*performance organizzativa*) e individuale (*performance individuale*).
3. Le Parti per garantire la corretta erogazione della produttività collegata alla performance, concordano che:
- a. Le prestazioni oggetto di valutazione devono essere prioritariamente individuate e comunicate mediante le schede di valutazione ad ogni singolo dipendente;
  - b. Il premio è ripartito fra i lavoratori in servizio in ragione del concorso della struttura di appartenenza e dell'apporto da ciascuno finalizzato al conseguimento dei risultati;
  - c. La quantificazione del premio di produttività è determinato nel modo come appresso indicato:
    - C.1) Determinazione del budget di settore in relazione al livello di inquadramento secondo la seguente parametrizzazione:
      - I. categoria A – parametro 100;
      - II. categoria B – parametro 106;
      - III. categoria B – posizione infracategoriale B3 (giuridica) – parametro 112;
      - IV. categoria C – parametro 118;
      - V. categoria D – parametro 130;
      - VI. categoria D – posizione infracategoriale D3 (giuridica) – parametro 150;
    - C.2) quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria e per le posizioni B3-D3;
    - C.3) parametrizzazione stipendiale delle categorie e delle posizioni, come su indicate;
    - C.4) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;
    - C.5) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
    - C.6) moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria relativi al personale assegnato alle diverse unità organizzative, ottenendo l'ammontare del Budget per ogni singola unità organizzativa presente nell'Ente.
    - C.7) Le risorse destinate alla produttività collettiva di risultato possono essere ripartite fra tutti i Settori o Strutture Organizzative in ragione del numero dei dipendenti assegnati e del peso di ciascuna categoria.
  - d. Successivamente alla determinazione del Budget di settore secondo la modalità di cui alla lett. c), il responsabile procede alla determinazione del fondo individuale facendo coincidere il fondo individuale con quello esitato dalla procedura di cui alla lettera c);



- e. Nell'ambito del budget attribuito, ciascun Responsabile esprime la valutazione relativa al personale assegnato. Le risorse assegnate debbono essere liquidate **in modo selettivo**, secondo i risultati accertati dal Sistema Permanente di Valutazione a conclusione dell'anno di riferimento.
4. Per ogni dipendente, in base alla valutazione assegnata, il budget viene così suddiviso:
- ✓ 80% da ripartire in base alla valutazione della performance individuale
  - ✓ 20% da ripartire in base alla valutazione della performance organizzativa:
5. L'accesso al premio, in base all'esito della valutazione (sia di performance individuale che organizzativa) viene così determinato:
- Valutazioni superiori al 90% = 100% del budget individuale
  - Valutazione tra l' 80% e il 90% escluso = 90% del budget individuale
  - Valutazione tra il 60% fino a l'80% escluso = distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito
  - Valutazione inferiore al 60% = nessuna distribuzione di produttività

Il Gli eventuali residui che si dovessero creare nella ripartizione della quota di produttività, effettuata in base all'esito della valutazione, saranno destinate alla costituzione del Fondo risorse dell' anno successivo

6. Le valutazioni relative alla attività dell'Ente e dei gruppi di lavoro o dei singoli saranno portati a conoscenza degli interessati, così come ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al gruppo o al servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia;
7. Le schede di valutazione devono essere consegnate, a conclusione del periodico processo di valutazione, previa certificazione ai sensi dell'art. 37 comma 3 del CCNL 22.1.2004, personalmente dal valutatore al valutato previo confronto sui contenuti della stessa. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta valutazione da parte del Responsabile. Entro 10 giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricevimento, il dipendente ha facoltà di presentare ricorso in forma scritta al Nucleo di Valutazione/OIV e di farsi assistere da un legale di fiducia o dall'OO.SS. a cui conferisce mandato. Decorso tale termine in assenza di richieste di contraddittorio, il Responsabile procede alla liquidazione dei premi.
8. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
9. Tutti i lavoratori dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di mesi 6 continuativi nell'anno solare, hanno diritto di partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati.
10. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del contratto part-time.



11. Non ha diritto alla partecipazione il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più Provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

**Art. 16 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge**

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dall'art 12 della L.R. Sardegna 5/2007, ad integrazione dell'art. 92 del D. Lgs. 163/2006 (ex Art. 18 Legge n. 109 del 11 febbraio 1994), da leggi tributarie e altre disposizioni normative sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale previa adozione di appositi regolamenti da parte della Giunta.

2. Tali risorse, con destinazione vincolata, devono transitare nel Fondo di produttività ai sensi dell'art.15 c. 1 lett. k) CCNL 1.4.1999, come quote a destinazione vincolata.

**Art. 17 - Criteri di riparto risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa"**

1. In caso di attivazione di appositi "Piani triennali di razionalizzazione" (art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6.7.2011 n. 98, convertito nella L. 111/2011), una volta trasmessa dall'Ente la dovuta informazione in merito all'applicazione di tale istituto, le parti concordano di stabilire le modalità di distribuzione di dette risorse nell'apposito accordo annuale.

L'importo massimo che può essere destinato annualmente alla contrattazione integrativa è fissato dalla norma (art. 16, comma 5, D.L. n. 98/2011 convertito nella L. 111/2011) nel 50% dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione, di cui il 50% destinato ad incrementare i compensi diretti a incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi. Il restante 50% è destinato all'erogazione dei premi per i dirigenti e il personale non dirigenziale che risultano più meritevoli, in base alla valutazione effettuata, come previsto dall'art. 5 c. 11 quinquies della L. 135/2012. Il trattamento accessorio sarà maggiorato del 30% (dal 10 al 30%) del trattamento medio per categoria.

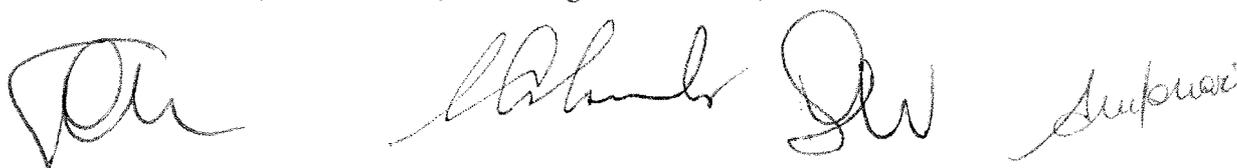
**Art. 18 – Incentivi per il personale parzialmente utilizzato per servizi in convenzione e da Enti tra loco convenzionati**

1. L'applicazione delle forme di incentivazione di cui all'art. 17 del CCNL 1.4.1999, è estesa, in attuazione dell'art. 14, commi 3 e 7 del CCNL 22.1.2004, al personale utilizzato a tempo parziale, per funzioni e servizi in convenzione, al fine di incentivare, anche sotto l'aspetto economico, la prestazione distribuita tra più Enti. 

2. I relativi oneri sono a carico delle risorse decentrate di cui all'art. 15 CCNL 1.4.1999 dell'Ente utilizzatore.

**Art. 19 - La valutazione ai fini della Progressione Economica**

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n.165/2001, come introdotto dall'articolo 62 del D. Lgs



150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

3. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.

4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi 24 mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.

5. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione biennale, per ogni anno del biennio, di almeno 70 % e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel biennio precedente.

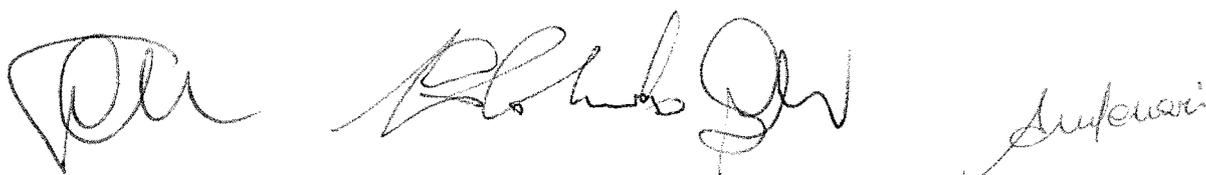
6. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il biennio a cui si riferisce la progressione economica. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:

- Punteggio più alto ottenuto nel corso del biennio;
- Valutazione più elevata conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione;
- Sorteggio.

7. Nel caso in cui non vi sia personale in possesso dei requisiti di cui al comma 5, viene preso in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco dei cinque anni precedenti e ha diritto a partecipare alle selezioni per la progressione economica chi nell'arco del quinquennio ha ottenuto almeno due valutazioni superiori al 70%.

8. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

9. Per effetto delle disposizioni dell'art. 9 della L. n.122/2010 di conversione del DL. 78/2010, le eventuali progressioni economiche disposte nel corso dell'anno 2013, avranno effetti solo giuridici con decorrenza dall'anno di effettiva attribuzione e non consentiranno in alcun modo il pagamento



**Art. 23 - Norme finali**

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali.
2. Copia del presente CDIA verrà distribuito a ciascun dipendente.

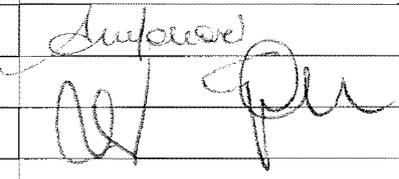
**DICHIARAZIONI FINALI**

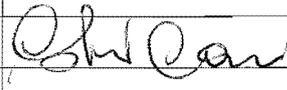
**Dichiarazione congiunta n° 1:** Le parti assumono l'impegno congiunto di effettuare una simulazione applicativa del presente contratto e, qualora dall'applicazione delle nuove norme contrattuali derivino discriminazioni evidenti fra il personale dell'ente, le parti si impegnano a ritornare in delegazione trattante per apportare tutti i necessari correttivi.

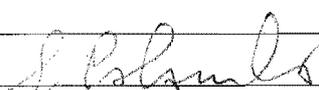
**SOTTOSCRIZIONE:**

**Pabillonis**

**Data:** 19.12.2013

<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:</b>		<b>FIRMA</b>
1. Presidente	Rag. Fanari Anna Maria	
2. Componente	Ing. Cadeddu Stefano	
3. Componente	Tuveri Marco	
4. Componente	Dott.ssa Garau Luisa	

<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:</b>		
<b>SIGLA</b>	<b>NOME E COGNOME</b>	<b>FIRMA</b>
1. C.G.I.L. - FP	Cocco Caterina	
2. C.I.S.L. - FP	Mereu Pier Luigi	

<b>RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:</b>		<b>FIRMA</b>
CGIL Colombo Ercole		
CGIL Cossu Francesco		



<sup>1</sup> **Circolare n. 7 del 13 maggio 2010 Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica**  
(Paragrafo 5 ultimo periodo – pag. 13)

"I "nuovi" contratti integrativi, cioè quelli stipulati successivamente alla data del 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del n. d.lgs. 150 del 2009, sono soggetti all'applicazione delle nuove regole. I contratti integrativi attualmente vigenti, ma stipulati in data antecedente, invece, potranno essere applicati sino a quando non intervenga un nuovo contratto integrativo che proceda all'adeguamento di cui all'articolo 65, comma 1 Dlgs 150/09, entro la data del 31 dicembre 2011, termine ultimo per disporre l'adattamento, dopo il quale si determina *ex lege* la cessazione delle vecchie regole. (Per EE.LL la data è fissata al 31.12.2011)

I criteri ed i principi sopra ricordati si applicano a tutti i contratti integrativi sottoscritti successivamente alla data del 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009, indipendentemente dall'anno di riferimento finanziario del fondo di amministrazione regolato.

<sup>2</sup> **Circolare n. 7 del 13 maggio 2010 Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica**  
(Paragrafo 4. Adeguamento dei contratti integrativi vigenti: le disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e quelle del Titolo III del d.lgs. n. 150 del 2009.)

Ai sensi dell'art. 65, c. 1, del decreto legislativo n. 150 del 2009, le amministrazioni sono tenute, in particolare, all'adeguamento entro il 31 dicembre 2010 dei contratti integrativi vigenti ai principi di ripartizione di competenza della legge e della contrattazione collettiva ed alle disposizioni del Titolo III (Merito e premi), a prescindere dall'anno di riferimento finanziario del fondo di amministrazione regolato. È da sottolineare che il comma 2 del citato articolo 65 prevede una sanzione nel caso di mancato adeguamento entro il termine finale, che comporta la cessazione e la conseguente non applicabilità dei contratti integrativi a partire dal 1° gennaio 2011. I termini su indicati, di cui ai commi 1 e 2 del citato art. 65, sono posticipati, rispettivamente, al 31 dicembre 2011 ed al 31 dicembre 2012, per le amministrazioni dell'attuale comparto Regioni ed autonomie locali nonché - ai sensi del combinato disposto degli articoli 16, 31, comma 2, e 65, comma 4, del d.lgs. n. 150 del 2009 - del Servizio sanitario nazionale. In merito all'applicabilità delle disposizioni dei Titoli II e III del d.lgs. n. 150 del 2009, per le Regioni e gli Enti locali resta la necessità di adeguamento dei propri ordinamenti ai relativi principi entro il termine del 31 dicembre 2010, in assenza del quale verranno applicate integralmente le disposizioni previste dallo stesso D. Lgs. Quanto sopra va riferito anche agli enti del Servizio sanitario nazionale, per i quali occorre procedere ad una lettura sistematica degli articoli 16, commi 1 e 2; 31, comma 4, 65, comma 4 e 74, comma 2, del D. Lgs. n. 150 del 2009, dalla quale appare evidente la volontà di garantire a tali enti il medesimo trattamento previsto ai suddetti fini (adeguamento alle disposizioni dei Titoli II e III) previsti per il sistema delle autonomie. I limiti e le modalità di applicazione del titolo II e III del nuovo decreto al solo personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, nonché ai soli tecnologi e ricercatori degli enti di ricerca saranno definiti ai sensi del comma 4 dell'articolo 74 del d.lgs. n. 150 del 2009, fermo restando l'assoggettamento dei contratti integrativi stipulati alle regole previste dagli articoli 40 e 40-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, come rispettivamente modificati dagli articoli 54 e 55 del d. lgs. n. 150 del 2009. Parimenti, ai sensi dell'articolo 74, comma 3, del d.lgs. n. 150 del 2009, saranno definiti i limiti e le modalità di applicazione del medesimo decreto alla Presidenza del Consiglio dei Ministri. In ogni caso, le norme che dispongono un termine finale per l'adeguamento non valgono ovviamente a sanare le eventuali illegittimità contenute nei contratti integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009 e maturate sulla base dei principi previgenti (ad esempio con riferimento all'erogazione della retribuzione di produttività in modo non selettivo o indifferenziato o sulla base di automatismi ovvero in relazione alla regolazione con il contratto integrativo di materie non espressamente devolute dal CCNL o, a maggior ragione, disciplinanti materie escluse dalla contrattazione collettiva o, ancora, alla violazione del vincolo di bilancio e delle regole di finanziamento dei fondi di amministrazione). Tali illegittimità, che comportano la nullità delle singole clausole del contratto integrativo (nonché le forme di responsabilità secondo le norme vigenti anche alla luce della giurisprudenza contabile e di merito), rimangono pienamente rilevabili. Posto quanto sopra, entro il 31 dicembre 2010 quindi, i contratti integrativi, per evitare la sanzione dell'inapplicabilità (articolo 65, comma 2, d.lgs. n. 150 del 2009), dovranno adattare i contenuti sulla base di quanto previsto dalle disposizioni riguardanti la definizione degli "ambiti riservati", rispettivamente, alla contrattazione collettiva ed alla legge, e dalle disposizioni del Titolo III (Merito e premi) del d.lgs. n. 150 del 2009. Tale inapplicabilità per Regioni, Enti Locali e Servizio Sanitario Nazionale si verifica, come prima evidenziato, al 31 dicembre 2012, fermo restando il termine di adeguamento fissato al 31 dicembre 2011. Per quanto attiene l'adeguamento previsto "alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati" occorrerà verificare attentamente se i contratti integrativi dispongono in materie riservate ovvero non espressamente rinviate a questo livello contrattuale.

Al riguardo, rileva sia il comma 3-*bis* che il comma 1 dell'articolo 40 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come novellato dall'articolo 54 del d.lgs. n. 150 del 2009. In particolare, le citate disposizioni stabiliscono che:

- a) la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali;
- b) sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale (ai sensi dell'articolo 9 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992 n. 421;
- c) la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche;
- d) la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;
- e) la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance; a tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

Relativamente al punto b), si ritiene opportuno sottolineare che ai sensi del comma 2 dell'articolo 5 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 34 del d.lgs. n. 150 del 2009, "le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunti in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ove prevista" nei contratti collettivi nazionali. Atteso quanto previsto anche dall'articolo 40, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 54 del d. lgs. n. 150 del 2009, quindi:

- a) la contrattazione nazionale ed a maggior ragione quella integrativa non potranno aver luogo sulle materie appartenenti alla sfera della organizzazione e della microorganizzazione, su quelle oggetto di partecipazione sindacale e su quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (articolo 40, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001); ciò, in particolare, con riferimento alle materie dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, che costituiscono l'ambito elettivo tipico delle prerogative dirigenziali;
- b) in tali materie - esclusa la contrattazione - la partecipazione sindacale potrà svilupparsi esclusivamente nelle forme dell'informazione, qualora prevista nei contratti collettivi nazionali.

Resta ferma in ogni caso la consultazione nei casi previsti dall'articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001. Queste disposizioni, non essendo previsto dalla legge un termine di adeguamento, operano dal 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009. Nei confronti dei contratti collettivi che dispongono in modo diverso vengono applicati i meccanismi di eterointegrazione contrattuale previsti dagli articoli 1339 ed 1414, secondo comma, codice civile, ai sensi dell'articolo 2, comma 3-*bis*, del d.lgs. n. 165 del 2001 (come modificato dall'art. 33 del d. lgs. n. 150 del 2009). In queste ipotesi la norma contrattuale difforme viene automaticamente sostituita da quella primaria contenuta nell'articolo 5, comma 2 (come modificato dall'art. 34 del d. lgs. n. 150 del 2009), che, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, ha carattere imperativo ed è quindi inderogabile, al pari di tutte le norme del d.lgs. n. 165 del 2001. Per cui, nelle predette materie, le forme di partecipazione sindacale, se già previste dai contratti nazionali, "regrediscono" all'informazione. A maggior ragione, per dettato testuale ed esegesi sistematica, nelle materie oggetto di macro-organizzazione, nei cui margini è contenuta l'attività di micro-organizzazione ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, non possono attivarsi forme di partecipazione sindacale diverse dall'informazione. Tutte le norme dei contratti collettivi che dispongono in materie precluse alla contrattazione integrativa (come quelle riguardanti materie organizzative o non espressamente delegate al contratto nazionale ovvero che distribuivano premi "a pioggia") erano già precedentemente la novella normativa da considerare nulle e da questo punto di vista le nuove disposizioni non comportano certamente una "sanatoria" dei contratti integrativi illegittimi fino al 31 dicembre 2010. Relativamente a quanto previsto dal titolo III del d.lgs. n. 150 del 2009 (Merito e Premi), vengono, tra le altre, in rilievo le disposizioni che attengono all'attribuzione delle progressioni economiche/orizzontali, che andranno previste selettivamente sulla base dei risultati conseguiti ed allo sviluppo delle competenze professionali ed esclusivamente nei confronti di una quota di personale (articolo 23), e quelle relative alle progressioni verticali, che rimangono equiparate al pubblico concorso e sono precluse dalla contrattazione (articolo 24); ovvero quelle che promuovono il merito e la performance organizzativa e individuale attraverso sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche (articolo 18).

### <sup>3</sup> Circolare n. 7 del 13 maggio 2010 Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica

(Paragrafo 3 sub C)

Le sanzioni relative alla contrattazione integrativa sono definite dall'articolo 40, comma 3- quinquies, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 54 del d.lgs. n. 150 del 2009.

Detta disposizione prevede che nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge (si veda il paragrafo 3, sub B), le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite di diritto ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Il particolare meccanismo di etero-integrazione contrattuale si applica, quindi, anche ai contratti integrativi nei casi in cui gli stessi derogano a disposizioni di legge, a disposizioni del d.lgs. n. 165 del 2001, a disposizioni del contratto nazionale ovvero nei casi i cui i contratti integrativi disciplinano materie non espressamente devolute a tale livello negoziale.

Inoltre, il medesimo articolo, dispone che in caso di superamento dei vincoli finanziari, comunque accertato dalle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, dal Dipartimento della funzione pubblica o dal Ministero dell'economia e delle finanze, è fatto "obbligo di recupero" nella sessione negoziale successiva (articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo). La possibilità di rilevare il superamento dei vincoli finanziari può essere rilevata anche dagli organi di controllo di cui al comma 1 dell'articolo 40-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo.

Si sottolinea che le suddette disposizioni si applicano alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ed a tutti i contratti integrativi sottoscritti successivamente al 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009, indipendentemente dall'anno di riferimento finanziario del fondo di amministrazione regolato.