



**COMUNE DI PERFUGAS (SS)**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE  
PER IL TRIENNIO 2013 – 2015**

A handwritten signature in black ink, likely belonging to the Mayor of Perfugas.

A handwritten signature in black ink, likely belonging to the Mayor of Perfugas.

A handwritten signature in black ink, likely belonging to the Mayor of Perfugas.

A handwritten signature in black ink, likely belonging to the Mayor of Perfugas.

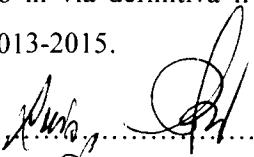
A handwritten signature in black ink, likely belonging to the Mayor of Perfugas.

A handwritten signature in black ink, likely belonging to the Mayor of Perfugas.

Premesso che in data 13.03.2014, è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI del personale dipendente per il triennio 2013 – 2015 e che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 7 in data 08.04.2014, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente per il triennio 2013-2015.

In data 14.04.2014, presso il Comune di Perfugas, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente per il triennio 2013-2015.

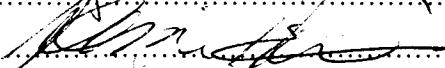
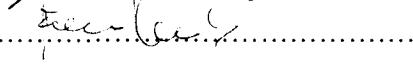
**Per la Parte Pubblica:**

- Dott. Pirisi Luigi, Presidente della delegazione trattante .....;
- Dott. Satta Mario, .....;
- Rag. Piga Nicolina, .....;

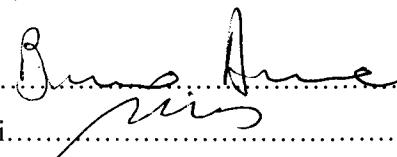
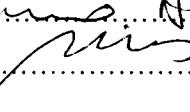
**Per la Parte Sindacale:**

RSU dell'Ente:

Sig.ri:

- Casu Gianfranco .....;
- Angelini Alessia .....;
- Manunta Francesco .....;

**Territoriali:**

- F.P.S. CISL: Sig. Arca Bruno .....;
- F.P. CGIL: Sig. Piras Giovanni .....;

## INDICE

### **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – Ambito, durata, decorrenza e procedura di applicazione del contratto
- Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto
- Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati
- Art. 5 – Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

### **TITOLO II – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

- Art. 6 – Sistema relazioni sindacali

### **TITOLO III - ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI**

- Art. 7 – Diritto di sciopero

### **TITOLO IV – LE RISORSE DECENTRATE**

- Art. 8 – Disciplina delle risorse decentrate
- Art. 9 – Definizione di performance individuale
- Art. 10 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

### **TITOLO V – TRATTAMENTI ACCESSORI**

- Art. 11 – Progressione economica nella categoria
- Art. 12 – Indennità di comparto
- Art. 13 – Indennità di responsabilità
- Art. 14 – Indennità di rischio
- Art. 15 – Indennità di disagio
- Art. 16 – Indennità maneggio valori
- Art. 17 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

### **TITOLO VI – DISPOSIZIONE TRANSITORIA**

- Art. 18 – Norma transitoria

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

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

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo 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 CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari, come qui indicate:
  - a) D. Lgs. n. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies e 45, commi 3 e 4;
  - b) D. Lgs. n. 150/2009 “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 artt. 16, 23 e 31;
  - c) D. Lgs. n. 141/2011 “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'articolo 6;
  - d) 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, 2bis, 17 e 21;
  - e) Regolamento sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 28.02.2012;
  - f) Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 114 del 30.11.2011;
  - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie vigenti.

### **Art. 2 – Ambito, durata, decorrenza e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale – esclusi i dirigenti – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha efficacia dal 01.01.2013 al 31.12.2015 ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione.
3. E' fatta salva la redazione dell'accordo annuale relativo 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, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Il presente contratto, pertanto, 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, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente, 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 unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

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

1. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
2. 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.
3. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione della delegazione 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 30 giorni dalla richiesta avanzata.
4. 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.

#### **Art. 5– Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi**

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal revisore dei conti. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tale organismo, corredata da una relazione tecnico finanziaria e da una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte del predetto organismo, la trattativa deve essere ripresa entro 5 giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
3. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

### **TITOLO II – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

#### **Art. 6 – Sistema relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 e dall'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.
2. Le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004 e nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.
3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:
  - a) i criteri, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 40, comma 3-bis del D. Lgs. n. 165/2001, per la destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 31 del CCNL 22.01.2001;

- b) le fattispecie e i valori per l'individuazione e la corresponsione dei compensi previsti dall'art. 45, comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999 e successive modifiche ed integrazioni;
- 4. L'ente informa periodicamente e tempestivamente, oltre quanto già previsto dal CCNL vigente, i soggetti sindacali per le seguenti materie:
  - a) atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane nonché i profili professionali;
  - b) i criteri generali relativi alle metodologie e i sistemi di incentivazione della performance individuale;
  - c) i criteri e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi di natura accessoria previsti dall'art. 45, comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999;
  - d) correlazione tra compensi professionali e retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa;
  - e) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
  - f) le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
  - g) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli stessi assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
  - h) le pari opportunità, per le finalità previste dalla normativa vigente;
  - i) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999;
  - j) i criteri sulle politiche dell'orario di servizio e di lavoro;
  - k) i calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
  - l) i criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
  - m) l'andamento dei processi occupazionali;
  - n) i criteri generali per la mobilità interna, anche in relazione a quanto previsto dai piani delle performance;
  - o) eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione.
- 5. Si confermano in ogni caso, per le materie di cui al comma 3 e 4, i modelli di relazioni previsti dall'art. 5, comma 2 e art. 6, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001.
- 6. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di attività di gestione delle risorse umane affidate alla competenza dei responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

### TITOLO III - ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

#### Art. 7 - Diritto di sciopero

1. Considerato che rimane tuttora in vigore l'art. 2 della premessa al CCNL 1995, che fissa i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, le procedure di 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.; il personale individuato ha il diritto di esprimere, la propria intenzione di aderire alla sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile;
  - c) durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi 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 gg. 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 e al personale.
2. Le parti individuano fra i servizi pubblici sotto elencati, quelli essenziali che verranno garantiti anche in occasione di sciopero, al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati;
- a) il servizio di stato civile limitatamente alla registrazione delle nascite e delle morti;
- b) il servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- c) il servizio cimiteriale limitatamente al ricevimento delle salme;
- d) il servizio di protezione civile
- e) il servizio di polizia municipale relativamente a:
- trattamenti sanitari obbligatori;
  - pronto intervento;
- f) Servizio Personale per:
- erogazione emolumenti retributivi;
  - erogazione di assegni con natura di sostentamento;
  - compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge.
  - Contingente di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali individuati: Servizio Stato Civile Servizio Elettorale n. 1 addetto ; Servizio polizia Amministrativa n. 1 addetto; Servizio cimiteriale n. 1 addetto; Settore Personale n. 1 addetto.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto si fa, in ogni caso, riferimento alle norme del CCNL vigente., nonché alle disposizioni legislative eventualmente prevalenti.

## TITOLO IV – LE RISORSE DECENTRATE

### **Art. 8– Disciplina delle risorse decentrate**

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art. 31 del CCNL 22.01.2004 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36 e 37 del CCNL 22.01.2001, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 01.04.1999 con i seguenti criteri:
  1. finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 33 del CCNL 22.01.2004;
  2. finanziare il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (Enti con dirigenza);
  3. finanziare il fondo per la progressione economica orizzontale;
  4. prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
  5. compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B. C e D attribuite con atto formale derivanti da specifiche qualifiche;
  6. compensare le diverse condizioni disagiate in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate con il presente CCDI (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori);
  7. compensare le attività svolte in particolari condizioni disagiate oltre quelle previste dal precedente punto 6) e previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004;
  8. erogare compensi incentivanti la performance individuale e la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi.

## **Art. 9– Definizione di performance individuale**

1. Così come previsto dall'art. 9, comma 1 del D. Lgs. n. 150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrate tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;
3. In ogni caso, l'attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico;
4. I compensi destinati ad incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione;
5. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottate dall'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009;
6. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati (art. 18 del D. Lgs. n. 150/2009).

## **Art. 10– Criteri per la destinazione delle risorse decentrate**

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:
  - a) rispondenza 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.
3. Alla performance individuale è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Per "quota prevalente" si ritiene coerente con la complessiva ricostruzione dell'assetto normativo una qualificazione in termini relativi ovvero quale quota "maggiore" e non necessariamente "maggioritaria" delle risorse decentrate disponibili dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali e dell'indennità di comparto. L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione delle performance, anche nel rispetto del sistema delle fasce di merito, se previste.
4. In caso di assenza delle fasce di merito, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività del servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.
5. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
6. I trattamenti accessori si distinguono in:
  - a) compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegate alla durata della prestazione lavorativa;

- b) compensi incentivanti e premianti che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
- c) compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione all'attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali;
7. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art. 15, comma 2 del CCNL 01.04.1999 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente che deve valutare le effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. Gli obiettivi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione.
8. L'integrazione prevista dall'art. 15, comma 5 (di parte variabile) del CCNL 01.04.1999 è eventuale e non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi di miglioramento quali-quantitativo o la creazione di nuovi servizi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. Le condizioni per l'applicazione della disciplina riferita all'art. 15, comma 5 CCNL 01.04.1999 sono:
- a) più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi ovvero un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna;
- b) non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati verificabili e chiaramente percepibili dall'utenza di riferimento;
- c) risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o anche attraverso giudizi espressi dall'utenza;
- d) risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo avere accertato i risultati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno;
9. L'integrazione prevista dall'art. 27 del D. Lgs. n. 150/2009 (parte variabile) è eventuale e non può essere confermata e/o stabilizzata negli anni successivi; essa ha per oggetto una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinare in misura fino a 2/3, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Le risorse possono essere utilizzate, previa definizione degli obiettivi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione nell'ambito del Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione e conseguente misurazione "in itinere", solo se i risparmi sono stati documentati nella relazione delle performance e quindi validati dall'organismo di valutazione.
10. I piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche sono oggetto di informazione; indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari; in relazione ai processi di cui sopra, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50%, di cui il 50% destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 31, comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009.
11. Eventuali economie generatisi tra le risorse destinate alla performance individuale, sono utilizzate per premiare i dipendenti più meritevoli secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale.

## TITOLO V – TRATTAMENTI ACCESSORI

### Art. 11 – Progressione economica nella categoria

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo e si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

2. Sono attribuite 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 misurazione e di valutazione adottato dall'Ente cui si fa integrale rinvio.
3. Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nel limite delle risorse disponibili e sulla base di una graduatoria che tiene conto per gli aventi diritto della media delle valutazioni conseguite secondo le modalità e i criteri individuati nel sistema di misurazione e valutazione della performance individuale approvato dall'Ente (Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato con deliberazione di G.C. n. 114/2011).
4. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio la preferenza va al peso delle competenze professionali e, in caso di ulteriore parità, al peso dei comportamenti organizzativi.
5. Gli importi frutti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.
6. L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:
  - a) informazione sui criteri meritocratici nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance che il Responsabile deve utilizzare per l'espressione del giudizio finale sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti;
  - b) quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;
  - c) valutazione dei risultati, effettuate dal Responsabile, al termine del periodo annuale di riferimento;
  - d) attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio.

#### **Art. 12– Indennità di comparto**

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 33 del CCNL 22.01.2004.

#### **Art. 13 – Indennità di responsabilità**

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D, cui sono attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, può essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500,00
2. L'indennità è corrisposta in misura frazionata previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolari responsabilità individuate e determinate dal responsabile del servizio.
3. L'espressione di particolare responsabilità costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguitamento degli obiettivi dell'Ente in cui i singoli soggetti operano, compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità sono: procedimenti amministrativi complessi, coordinamento, formazione, programmazione attuazione, applicazione, pianificazione, controllo, organizzazione, funzioni vicarie ;
4. Il valore individuale dell'indennità di responsabilità è determinata sulla base di una valutazione oggettiva del grado di responsabilità, tenuto conto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.
5. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità ( art.25 del D.Lgs. n.150/2009);
6. Per specifiche responsabilità, in attuazione dell' art. 36, comma 2 del CCNL 22.1.2004 è attribuita una indennità annua di € 300,00 al personale inquadrato nelle categorie B, C e D al quale è stato attribuito con atto formale, l'incarico di Ufficiale di stato civile di anagrafe ed elettorale, responsabile dei tributi, archivista informatico, addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico e messi notificatori con funzioni

di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. I compensi di cui sopra non sono cumulabili tra loro.

#### **Art. 14 – 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) in € 30,00.
2. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:
  - a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
  - b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti chimici, fisici, radianti, gassosi o se ne prevede l'utilizzo;
  - c) esposizione al rischio preciso connesso all'impiego di attrezzi e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
  - d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
  - e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;
  - f) esposizione a rischi di usura psico fisica particolarmente intensa.
3. In caso di assenza o di mancata esposizione al rischio l'indennità verrà proporzionata ai giorni di effettiva presenza;
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all' articolo 10 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale.

#### **Art. 15 – Indennità di disagio**

1. Le indennità del presente articolo intendono compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C derivanti da:
  - a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es.: orario frazionato, orario plurisettimanale, etc);
  - b) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravosa;
  - c) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
  - d) esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
  - e) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;
2. Le situazioni di disagio sono graduate dal Responsabile secondo la seguente suddivisione:
  - a) sensibile;
  - b) intenso;
  - c) notevole;
3. La misura dell'indennità di disagio viene determinata, annualmente, in sede di stipulazione dell'accordo annuale.
4. Il disagio determinato dalla natura della prestazione lavorativa costituisce presupposto per l'erogazione della specifica indennità. Al personale che svolge attività disagiata spetta il riconoscimento dell'indennità in misura proporzionale al tempo effettivo di esposizione alle condizioni disagiate..

#### **Art. 16 – Indennità maneggio valori**

1. L'indennità maneggio valori compete al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa annui non inferiore a € 5.000,00.

2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui i valori di cassa siano continuativamente maneggiati (servizio economato).
3. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è presente in servizio; pertanto, non si computano le giornate di assenza, per qualsiasi causa.
4. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) e dei valori maneggiati annualmente dall'economato si stabilisce la seguente indennità massima giornaliera di € 1,55.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all' articolo 10 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale

#### **Art. 17– Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 si riferiscono a:
  - a) proventi da sponsorizzazioni;
  - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - c) contributi per l'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
2. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, si riferiscono a:
  - a) incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D. Lgs. 163/2006);
  - b) incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D. Lgs. 163/2006);
  - c) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti perceptorii che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti;
  - d) recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p D. Lgs. 446/1997);
  - e) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).
3. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell'Ente.

#### **TITOLO VI – DISPOSIZIONE TRANSITORIA**

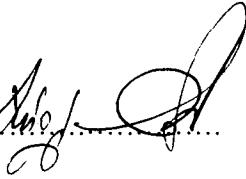
#### **Art. 18– Norma transitoria**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art. 65 del D. Lgs. n. 150/2009, dal D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

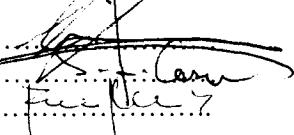
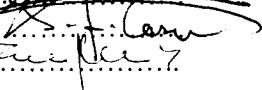
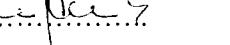
1. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n. 165/2001, alle disposizioni dal Capo I, Titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.

### LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

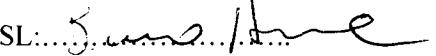
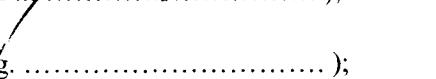
Presidente Segretario Comunale Dott. ....   
Componente .....

### LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Per la R.S.U. dell'Ente, eletta, in data 5 e 7 marzo 2012

- Sig..... 
- Sig..... 
- Sig..... 

I Rappresentanti delle OO.SS. Territoriali di comparto:

- F.P.S. CISL: .... 
- CGIL F.P. .... 
- U.I.L. Sig. .... 



**COMUNE DI PERFUGAS**  
**Provincia di Sassari**

**Relazione illustrativa tecnico-finanziaria**

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa <b>13.03.2014</b> Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente per il triennio 2013-2015 (autorizzazione con deliberazione di G. C. n. 7 del 08.04.2014)
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anni <b>2013-2015</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott. <b>Pirisi Luigi</b> – Segretario Comunale Componenti: Dott. <b>Satta Mario</b> e Rag. <b>Piga Nicolina</b> , - Responsabili di Servizio dell'Ente  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <b>FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL</b>  Firmatarie della preintesa: <b>FP-CGIL, CISL-FP</b> Firmatarie del contratto: <b>FP-CGIL, CISL-FP</b>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>a) <b>Materie demandate alla contrattazione decentrata nei limiti fissati dal d. Lgs. 165/2001;</b></li><li>b) <b>Fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17 del CCNL 31.3.1999;</b></li><li>c) <b>Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2013</b></li></ul>
<b>adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla</b>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p> <p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>Si, con esito positivo in data 25.03.2014</b></p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p>

	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p> <p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?  <b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 150/2009.</b>  <b>L'Ente, ai sensi dell'art. 169 del TUEL 267/2000, ha adottato con deliberazione di G.C. n. 41 del 23.07.2013 il Piano Esecutivo di Gestione con il quale ha determinato gli obiettivi di gestione ed affidato gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi .</b></p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?  <b>Si, con deliberazione di G.C. n. 8 del 08.04.2014</b></p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì per quanto di competenza.</b></p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?  <b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 150/2009.</b></p>
<b>Eventuali osservazioni</b>	

**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

**A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

**Titolo I – Artt. dall'1 al 5**

Richiama il quadro normativo e contrattuale di riferimento, dispone la durata triennale della parte normativa e la redazione dell'accordo annuale relativo alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, l'attività di verifica, l'interpretazione autentica dei contratti, le modalità di risoluzione delle controversie e i tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

**Titolo II – Art. 6**

Richiama il sistema delle relazioni sindacali.

**Titolo III – Art. 7**

L'articolo disciplina il diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali in attuazione dell'art. 2 della premessa al CCNL 1995.

**Titolo IV – Artt. dall'8 al 10**

Richiama le modalità di determinazione e ripartizione delle risorse decentrate nonché la definizione di performance individuale ed i criteri per la destinazione delle risorse decentrate. Vengono identificati i principi generali in materia di indennità, sottolineando che le medesime spettano solo in presenza di prestazioni effettivamente rese e che l'identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile e che la stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

**Titolo V – Artt. dall'11 al 17**

Disciplina le modalità per l'attribuzione delle progressioni orizzontali all'interno delle

categorie, precisando, tuttavia, che l'applicazione di tale istituto è soggetta ai limiti di legge previsti dalla normativa vigente. L'art. 12 disciplina l'indennità di comparto; l'art. 13 tratta dell'indennità di responsabilità; l'art. 14 disciplina l'indennità di rischio; l'art. 15 ha per oggetto l'indennità di disagio; l'art. 16 tratta dell'indennità di maneggio valori; l'art. 17 disciplina i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. Per ogni istituto è richiamata la norma del CCNL che lo prevede.

#### **Titolo VI – Art. 18**

Prevede che il nuovo contratto decentrato sostituisce ogni precedente accordo e che le clausole o singole parti non riportate o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate. Il nuovo contratto è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art. 65 del D. Lgs. n. 150/2009, dal D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n. 165/2001, alle disposizioni dal Capo I, Titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile

#### **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

La costituzione del fondo viene determinata annualmente, nel rispetto delle fonti normative e contrattuali, dal Responsabile del Settore Economico Finanziario.

#### **C) Effetti abrogativi impliciti**

Il contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia con decorrenza dal 01.01.2013. Il nuovo contratto è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art. 65 del D. Lgs. n. 150/2009, dal D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

#### **D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica la metodologia di valutazione delle performance (approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 113 del 30.11.2011) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance – Stralcio al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 114 del 30.11.2011).

#### **E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;**

L'accordo risulta coerente con i principi di selettività in materia di progressioni economiche orizzontali disciplinate dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009. Il CCDI non prevede per l'anno 2013 nuove progressioni economiche e comunque fino alla vigenza delle limitazioni di cui all'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

#### **F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Con la sottoscrizione del presente contratto l'Ente intende dotarsi di un strumento che sostituisce il precedente contratto integrativo dando, così, attuazione alle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 150/2009. In particolare le risorse decentrate destinate alla premialità sono finalizzate ad incentivare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi fissati dall'amministrazione comunale.

Viene confermata, altresì, la presenza di compensi da erogare al personale che svolge particolari prestazioni per il mantenimento di servizi fondamentali per il territorio e la popolazione.

#### **G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili**

=====



# COMUNE DI PERFUGAS

## Provincia di Sassari

### Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Parte Economica Anno 2013

Premesso che in data 14.04.2014 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2013 e che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 14 in data 16.04.2014, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI per l'anno 2013

In data 23 aprile 2014, presso il Comune di Perfugas, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2013

#### Per la Parte Pubblica:

- Dott. Pirisi Luigi, Presidente della delegazione trattante .....
- Dott. Satta Mario, Sindaco *pro tempore* dell'Ente nonché Responsabile del Settore Amministrativo Socio Assistenziale e Culturale e del Settore Vigilanza Attività Produttive, componente .....
- Rag. Piga Nicolina, Responsabile del Settore Economico Finanziario componente .....
- Dott.ssa Sanna Manuela Angela, Responsabile del Settore Tecnico Manutentivo componente .....

#### Per la Parte Sindacale:

RSU dell'Ente:

Sig.ri:

- Casu Gianfranco .....
- Angelini Alessia .....

#### Territoriali:

- F.P.S. CISL: Sig. Arca Bruno .....
- F.P. CGIL: Sig. Piras Giovanni .....

# COMUNE DI PERFUGAS (Prov. SS)

## QUANTIFICAZIONE, PER L'ANNO 2013, DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ (RISORSE DECENTRATE)

(Artt. 31 e 32 del C.C.N.L. sottoscritto il 22.01.2004 - Art. 4 del C.C.N.L. 09.05.2006) - art. 8 del CCNL 11.04.2008 - art. 4 del C.C.N.L. 31 luglio 2009;

### UFFICIO DEL PERSONALE

**A) Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate per l'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale.**

(art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'01.04.1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 05.10.2001)

- dal prospetto A) della quantificazione relativa all'anno 2007 o precedenti (Allegato alla Deliberazione della Giunta Comunale n. .... in data ....)

1° TOTALE € 19.238,83

**B) Incremento delle risorse destinate alla generalità dei dipendenti.**

**B.1 Relative all'anno 2003 (art. 32 C.C.N.L. 22.01.2004)**

1) importo pari allo 0,62% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza (comma 1) € 2.154,21

2) importo pari allo 0,50% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti (commi 2 e 3)

L'incremento non trova altresì applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente inequilibrato (comma 8)

€ 1.737,26

**B.2 Relative all'anno 2006 e successivi (art. 4 C.C.N.L. 9 maggio 2006)**

1) importo pari allo 0,5% del monte salari 2003 (per i soli enti nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non sia superiore al 39%)

€ 2.048,50

**B.3 Incremento dei valori delle posizioni economiche rideterminate**

(dichiarazione congiunta n. 14 al C.C.N.L. 22.01.2004, n. 4 al C.C.N.L. 9 maggio 2006 - n. 2, al C.C.N.L. 31 luglio 2009):

a) ai sensi dell'art. 1, comma 3, del C.C.N.L. 05.10.2001	€ <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">127,54</span>
b) ai sensi dell'art. 29, comma 5, del C.C.N.L. 22.01.2004	€ <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">285,87</span>
c) ai sensi dell'art. 2, comma 2, del C.C.N.L. 09.05.2006	€ <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">274,95</span>
d) ai sensi dell'art. 7, comma 2, del C.C.N.L. 11.04.2008	€ <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">192,40</span>
e) ai sensi dell'art. 2, comma 2, del C.C.N.L. .... 2009	€ <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">118,30</span>

**B.4 Relative all'anno 2008 e successivi (art. 8, comma 2, del CCNL 11.04.2008)**

(L'incremento non trova applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta, ai sensi di legge, l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente

importo pari allo 0,60% del monte salari 2005, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta non superiore al 39% delle entrate correnti (comma 2).

€ 2.963,17

**B.5** In presenza di attivazione di nuovi servizi e/o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti. Determinazione dei maggiori oneri per il salario accessorio nei limiti delle capacità di Bilancio (art. 15, comma 5 CCNL 1/4/1999) € 4.485,40

**B.6 Personale ATA - trasferito - quota salario accessorio (media comune nel triennio 1997/1998/1999 (540,12 + 843,72 + 816,00 = 2.199,84 : 3 = 733,28)**

€ -733,28

**B.7 Riduzione incarichi posizione organizzativa - Salario accessorio annuale 2010 D.ssa Cuscusa e D.ssa Zoncheddu di €. 1.439,70 x 2 = 2.879,40 - 01/08/2013 perdita della posizione organizzativa per cui la riduzione viene così rideterminata (2.879,40 : 12 x 5 = 1.199,76) per cui 1.199,76 va ad impinguare il F.do**

€ -1.679,64

€

Sub TOTALE € 11.974,68

€ -2.364,66

2° TOTALE € 9.610,02

**C) Incremento delle risorse da destinare esclusivamente al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).**

(art. 32, c. 7, del C.C.N.L. 22.01.2004)

1) importo pari allo 0,20% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti (commi 3 e 8).

L'incremento non trova altresì applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente inequilibrato (comma 8)

€

3° TOTALE € 0,00

*ell'800*

*11/11/13*

*M*

*M. S. f. Com*

*Spa 90*

D) **Incremento delle risorse con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità.**  
 (art. 31, comma 3, del C.C.N.L. 22.01.2004 - art. 4 del C.C.N.L. 31 luglio 2009)

1) somme devanti dall'attuazione dell'art. 43 legge 449/1997 (accordi di sponsorizz. ecc. con soggetti pubblici o privati) (art. 15, c. 1, lettera d) del C.C.N.L. 01.04.1999 - Direttive CEE	_____
2) ISTAT	_____
3) 20% delle economie per trasformazione posti da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi 57 e seguenti, legge n. 662/1996 (art. 15, c. 1, lettera e) del C.C.N.L. 01.04.1999	_____
4) risorse da specifiche disposizioni di legge: 2% progettazione interna L. 163 quota recupero evasione fiscale ai sensi art. 59, c. 1, lettera p) D.Lgs. n. 446/1997, ecc.) (art. 15, c. 1, lettera k) del C.C.N.L. 01.04.1999 e successive modificazioni ed integrazioni)	2.959,55
5) eventuali risparmi per compensi per lavoro straordinario in applicazione della disciplina di cui all'art. 14, cc. 3 e 4, del C.C.N.L. 01.04.1999 (art. 15, c. 1, lettera m) del C.C.N.L. 01.04.1999	4.496,48
6) eventuali integrazioni di fondi, in sede di contrattazione decentrata, a decorrere dal 01.04.1999. Sino ad un massimo dell'1,2% del monte salari 1997, in presenza, comunque, della sussistenza, nel bilancio, della relativa capacità di spesa (art. 15, c. 2, C.C.N.L. 01.04.1999)	565,97
7) in presenza di attivazione di nuovi servizi e/o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti. Determinazione dei maggiori oneri per salario accessorio nei limiti delle capacità di bilancio (art. 15, c. 5, C.C.N.L. 01.04.1999), per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivati dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, dello stesso C.C.N.L. dell'01.04.1999	_____
8) eventuale quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria (art. 54 C.C.N.L. 14.09.2000)	_____
9) Risorse aggiuntive art. 4 C.C.N.L. 31 luglio 2009. (Gli incrementi non trovano applicazione presso gli Enti Locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta, ai sensi di legge, l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente inequilibrato)	_____
a) nel limite dell'1 % del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora gli Enti siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 38%	_____
b) nel limite dell'1,5 % del predetto monte salari, qualora gli Enti, oltre ai requisiti di cui al comma 1, dimostrino il possesso dell'ulteriore requisito del rispetto del Patto di stabilità interno anche per l'anno 2008, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative in materia, ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 31 % (in base alle somme impegnate di €. 469.352,98)	11.736,63
Contributo Regionale incentivazione 2013	3.714,63
Sub TOTALE	11.736,63
Riduzione F.d.o ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010	- 664,92
4° TOTALE	11.071,71
Economie F.d.o Anno 2012	0,00
6° TOTALE	0,00
<b>TOTALE COMPLESSIVO DEL FONDO DISPONIBILE PER L'ANNO 2012.</b>	19.238,83
- 1° TOTALE	9.610,02
- 2° TOTALE	0,00
- 3° TOTALE	11.071,71
- 4° TOTALE	_____
- 5° TOTALE	_____
- 6° TOTALE	_____
7° TOTALE COMPLESSIVO	39.920,56
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

E) **Proposta per l'utilizzo delle risorse per le politiche delle risorse umane e per la produttività.**  
 (art. 17, C.C.N.L. 01.04.1999)

- 1) quota riservata agli incrementi collegati alla progressione economica orizzontale (art. 5 del C.C.N.L. 31.03.1999) ivi compresi gli incrementi attribuiti in sede di prima applicazione, ai sensi dell'art. 7,

*ellese* *Stefano* *h* *raia* *S.f. Com* *Carlo* *Miglio*

dello stesso contratto. A tali fini vengono utilizzate anche le risorse di cui all'art. 2, comma 2, del C.C.N.L. 16.07.1996 (0,25% del monte salari 1995) nonché, per le ex 1a e 2a q.f..

anche l'indennità di cui all'art. 4, c. 3, del C.C.N.L. 16.07.1996 (€ 64,56 annui). La quota è altresì comprensiva degli incrementi disposti rispettivamente, dall'art. 1, c. 3, del C.C.N.L. 5 ottobre 2001.

dall'art. 29, c. 5, del C.C.N.L. 22 gennaio 2004, dall'art. 2, c. 2, del C.C.N.L. 9 maggio 2006 e dall'art. 7, c. 2, del C.C.N.L. 11.04.2008 come determinate al precedente punto B.3, lettera a), b), c), d) ed e)

€ **12.681,54**

2) quota riservata alla retribuzione di posizione e di risultato, ad eccezione degli enti di cui all'art. 11 del C.C.N.L. 31.03.1999 (comuni di minori dimensioni demografiche), i quali reperiranno tali fondi

nell'ambito delle proprie risorse finanziarie al di fuori del fondo (art. 17, c. 2, lettera c), C.C.N.L. 01.04.1999)

€ **\_\_\_\_\_**

3) quota riservata al pagamento delle indennità di turno, rischio, ecc. (art. 17, c. 2, lettera d)

€ **\_\_\_\_\_**

4) quota riservata per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate dal personale delle categorie A, B e C (art. 17, c. 2, lettera e)

€ **\_\_\_\_\_**

5) quota riservata per compensare specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lettera f) ....

€ **\_\_\_\_\_**

6) quota riservata per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 17, c. 2, lettera a)

€ **\_\_\_\_\_**

7) quota riservata per incentivare le particolari attività connesse a specifiche disposizioni di legge (vedi quadro D punto 4)

€ **7.456,03**

8) quota riservata alla indennità di comparto (art. 33, c. 4, lettere b) e c), del C.C.N.L. 22.01.2004)

€ **7.495,57**

9) quota riservata alla disciplina dell'art. 10 del C.C.N.L. 22.01.2004 (alte professionalità) (art. 32, c. 7, del C.C.N.L. 22.01.2004)

€ **\_\_\_\_\_**

10) quota riservata ai messi notificatori (art. 54, C.C.N.L. 14.09.2000 e art. 31, c. 3, del C.C.N.L. 16.10.2003)

€ **\_\_\_\_\_**

**SOMMA COMPLESSIVA A DISPOSIZIONE** € **12.287,42**

**F) Determinazione della disponibilità per lavoro straordinario 2013**

- somme destinate nell'anno 1998 per lavoro straordinario ..... € **4.648,11**

- disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge o per fronteggiare eventi eccezionali (art. 15, comma 2, C.C.N.L. 01.04.1999) ..... € **\_\_\_\_\_**

**TOTALE** € **4.648,11**

a detrarre

1) somme destinate nell'anno 1998 per lavoro straordinario al personale delle ex qualifiche VII e VIII € **281,70**

2) eventuali risparmi per compensi per lavoro straordinario in applicazione della disciplina di cui all'art. 14, cc. 3 e 4, del C.C.N.L. 1° aprile 1999 (precedente quadro D, punto 4) € **130,99**

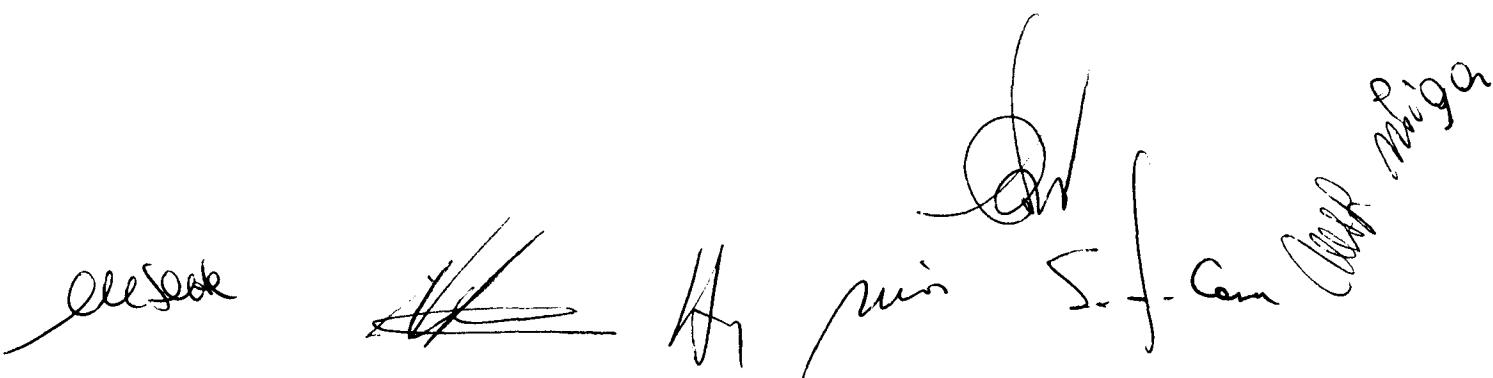
**SOMMANO LE DETRAZIONI** € **412,69**

**DIFFERENZA DISPONIBILE PER IL LAVORO STRAORDINARIO** € **4.235,42**

Data 04/12/2013

**IL RESPONSABILE DELL'ELABORAZIONE**

Rag. Nicolina Piga



ALLEGATO A CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PARTE ECONOMICA  
2013 COME DA VERBALE PREINTESA DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE N. 3 DEL  
14.04.2014

**Totale complessivo del Fondo di produttività disponibile per l'anno 2013:**

**€ 39.920,56 come da quantificazione di cui alla determinazione n. 165 del 20.12.2013 .**

**A) PROSPETTO RIEPILOGATIVO INDENNITA' – PREVISIONE PER L'ANNO 2013**

INDENNITA'	FIGURE COINVOLTE E SOMMA DA CORRISPONDERE ANNO 2013	
INDENNITA' DI RISCHI (art. 17, comma 2 lett. d) C.C.N.L 01.04.1999)	N. 2 unità di personale (operai)	€ 30,00 x 11mensilità <b>Tot. € 660,00</b>
INDENNITA' MANEGGIO VALORI (art. 17, comma 2 lett. d) C.C.N.L. 01.04.1999)	N. 1 unità di personale (Economo comunale)	€ 1,55 per giorno di presenza <b>Tot. € 358,05</b>
INDENNITA' SERVIZI DEMOGRAFICI	N. 2 unità di personale	<b>Tot. € 600,00</b>
FONDO PRODUTTIVITA'		<b>Tot. € 8.955,35</b>
Attività lavorativa prestata in giorni di riposo (art. 17, comma 2 lett. e) C.C.N.L. 01.04.1999)	N. 7 unità di persona ledi cui: - n. 2 addetti all'ufficio demografico – stato civile; - n. 2 operai; - n. 3 Agenti di P.M. (di cui 2 part time)	€ 31,81x21x11 mensilità = <b>€ 699,82</b>  € 18,44x5x11mensilità= <b>€ 1.014,20</b> <b>Tot. € 1.714,02</b>
<b>TOTALE SPESA PER ATTRIBUZIONE INDENNITA' ANNO 2013</b>		<b>€ 12.287,42</b>

Tali indennità verranno finanziate con la parte variabile del fondo di produttività (comma 3 dell'art. 32 C.C.N.L. 22.01.2004)

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE**

*Elisa* *Ab* *Brig* *Jeff*  
*Elisa* *Ab* *Brig* *Jeff*  
*Elisa* *Ab* *Brig* *Jeff*

ALLEGATO A CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PARTE ECONOMICA  
2013 COME DA VERBALE PREINTESA DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE N. 3 DEL  
14.04.2014

Perfugas 14 Aprile 2014

### LA DELEGAZIONE TRATTANTE

Per la **Parte Pubblica**, nominata con delibera di G.C. n. 76 del 20.12.2013, i Signori:

- Dott. Pirisi Luigi, Segretario Comunale dell'Ente;
- Dott. Satta Mario, Sindaco *pro tempore* dell'Ente nonché Responsabile del Settore Amministrativo Socio Assistenziale e Culturale e del Settore Vigilanza Attività Produttive;
- Rag. Piga Nicolina, Responsabile del Settore Economico Finanziario;
- Dott.ssa Sanna Manuela Angela, Responsabile del Settore Tecnico Manutentivo

Per la **Parte Sindacale**:

RSU dell'Ente, eletti in data 5/7 marzo 2012:

Sig.ri:

- Casu Gianfranco;
- Angelini Alessia;
- Manunta Francesco

**Territoriali:**

- F.P.S. CISL: Sig. Arca Bruno;
- F.P. CGIL: Sig. Piras Giovanni

*Alfonso* *Arca* *Angelia* *Manunta* *Massa*  
*Arca* *Alfonso* *Massa* *Angelia* *Manunta* *S. f. Com*



**Comune di Perfugas  
Provincia di Sassari**

**Parere sul Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.**

**IL REVISORE DEI CONTI**  
del Comune di Perfugas

VISTO il verbale della delegazione trattante del 13 marzo 2014 avente ad oggetto la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente per l'annualità 2013;

VISTA la relazione tecnico-finanziaria predisposta dal responsabile del Servizio Finanziario dalla quale risulta che le risorse decentrate stabili e variabili vengono quantificate in € 39.920,56 di cui € 28.848,85 per la parte stabile ed € 11.071,71 per la parte variabile. Sul fondo gravano € 20.177,11 relativi ai compensi per le progressioni orizzontali e indennità di comparto;

VISTO l'art. 67 della L. 133/2008 di conversione del D.L. 112/2008 recante disposizioni in materia di contrattazione integrativa e di controllo dei contratti nazionali ed integrativi ed in particolare il comma 12 che prevede che il Revisore vigili sulla corretta applicazione delle disposizioni del medesimo articolo;

PRESO ATTO che a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse decentrate annualmente destinate al trattamento accessorio del personale di ciascuna PA non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, come stabilito dall'art. 9, comma 2-bis del DL 78/2010, convertito in Legge 122/2010;

verificato

che l'ammontare delle risorse decentrate è stato determinato nel rispetto delle prescritte disposizioni di legge e contrattuali;

Visto l'art. 239 del D. Lgs. 267/200;

**CERTIFICA**

Che gli oneri destinati al Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – anno 2013 – sono coerenti con i vincoli di bilancio e trovano idonea copertura nel bilancio stesso.

Dalla residenza comunale, li 16 aprile 2014

Il Revisore Unico



## **COMUNE DI PERFUGAS** **Provincia di Sassari**

## Relazione illustrativa tecnico-finanziaria

## Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa 14.04.2014 Contratto Colletivo Decentrato Integrativo di parte economica per l'anno 2013 (autorizzazione con deliberazione di G. C. n. 14 del 16.04.2014)
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2013
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):  Presidente: Dott. <b>Pirisi Luigi</b> – Segretario Comunale  Componenti: Dott. <b>Satta Mario</b>, Rag. <b>Piga Nicolina</b>, Dott.ssa Sanna Manuela Angela- Responsabili di Servizio dell'Ente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <b>FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL</b></p> <p>Firmatarie della preintesa: <b>FP-CGIL, CISL-FP</b>  Firmatarie del contratto: <b>FP-CGIL, CISL-FP</b></p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Materie demandate alla contrattazione decentrata nei limiti fissati dal d. Lgs. 165/2001;</b></li> <li><b>Fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17 del CCNL 31.3.1999;</b></li> <li><b>Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2013</b></li> </ol>
<b>adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla</b>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p> <p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p style="text-align: center;"><b>Si, con esito positivo in data 16.04.2014</b></p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p>

illustrativa. 

	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?  <b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 150/2009.</b>  L'Ente, ai sensi dell'art. 169 del TUEL 267/2000, ha adottato con deliberazione di G.C. n. 41 del 23.07.2013 il Piano Esecutivo di Gestione con il quale ha determinato gli obiettivi di gestione ed affidato gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?  <b>Si, con deliberazione di G.C. n. 8 del 08.04.2014</b></p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì per quanto di competenza.</b></p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?  <b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 150/2009.</b></p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>		

**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

**A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

**Titolo I – Artt. dall'1 al 5**

Richiama il quadro normativo e contrattuale di riferimento, dispone la durata triennale della parte normativa e la redazione dell'accordo annuale relativo alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, l'attività di verifica, l'interpretazione autentica dei contratti, le modalità di risoluzione delle controversie e i tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

**Titolo II – Art. 6**

Richiama il sistema delle relazioni sindacali.

**Titolo III – Art. 7**

L'articolo disciplina il diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali in attuazione dell'art. 2 della premessa al CCNL 1995.

**Titolo IV – Artt. dall'8 al 10**

Richiama le modalità di determinazione e ripartizione delle risorse decentrate nonché la definizione di performance individuale ed i criteri per la destinazione delle risorse decentrate. Vengono identificati i principi generali in materia di indennità, sottolineando che le medesime spettano solo in presenza di prestazioni effettivamente rese e che l'identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile e che la stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

**Titolo V – Artt. dall'11 al 17**

Disciplina le modalità per l'attribuzione delle progressioni orizzontali all'interno delle

*Eliseo*

*Gi*

*H*

*mis S. f. Cm*

categorie, precisando, tuttavia, che l'applicazione di tale istituto è soggetta ai limiti di legge previsti dalla normativa vigente. L'art. 12 disciplina l'indennità di comparto; l'art. 13 tratta dell'indennità di responsabilità; l'art. 14 disciplina l'indennità di rischio; l'art. 15 ha per oggetto l'indennità di disagio; l'art. 16 tratta dell'indennità di maneggio valori; l'art. 17 disciplina i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. Per ogni istituto è richiamata la norma del CCNL che lo prevede.

#### **Titolo VI – Art. 18**

Prevede che il nuovo contratto decentrato sostituisce ogni precedente accordo e che le clausole o singole parti non riportate o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate. Il nuovo contratto è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art. 65 del D. Lgs. n. 150/2009, dal D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n. 165/2001, alle disposizioni dal Capo I, Titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile

#### **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

La costituzione del fondo viene determinata annualmente, nel rispetto delle fonti normative e contrattuali, dal Responsabile del Settore Economico Finanziario.

#### **C) Effetti abrogativi impliciti**

Il contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia con decorrenza dal 01.01.2013. Il nuovo contratto è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art. 65 del D. Lgs. n. 150/2009, dal D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

#### **D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica la metodologia di valutazione delle performance (approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 113 del 30.11.2011) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance – Stralcio al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 114 del 30.11.2011).

#### **E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;**

L'accordo risulta coerente con i principi di selettività in materia di progressioni economiche orizzontali disciplinate dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009. Il CCDI non prevede per l'anno 2013 nuove progressioni economiche e comunque fino alla vigenza delle limitazioni di cui all'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

#### **F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Con la sottoscrizione del presente contratto l'Ente intende dotarsi di un strumento che sostituisce il precedente contratto integrativo dando, così, attuazione alle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 150/2009. In particolare le risorse decentrate destinate alla premialità sono finalizzate ad incentivare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi fissati dall'amministrazione comunale.

Viene confermata, altresì, la presenza di compensi da erogare al personale che svolge particolari prestazioni per il mantenimento di servizi fondamentali per il territorio e la popolazione.

#### **G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili**

=====

*De Seta* *R. S. S.* *H.* *Orsi* *Luigi* *S. f. Com* *R. S. S.*

**Relazione tecnico- finanziaria, illustrativa e controllo sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di  
contratto collettivo decentrato integrativo - ANNO 2013**

**Artr. 40 e 40 bis del D.L.vo 165/2001**

**PREMESSA**

L' art. 40 del D. L.vo 165/2001, al comma 3 - sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa.

L'obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione delle risorse disponibili per finalità utili e necessarie e che migliorino l'efficacia e l'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

Visto il verbale di preintesa in data 13.03.2014 – Allegato A - della delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali Provinciali con l' RSU, che si allega alla presente.

Le risorse decentrate stabili e variabili sono costituite in conformità con quanto stabilito dagli artt. 15 del CCNL 01.04.1999, art. 32 del CCNL 22.01.2004, art 4 del CCNL 09.05.06 e segg., della Legge 133/08 e del D.L.vo 150/09 per l'importo complessivo di € 39.920,56

**RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA**

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo e che vengono finanziate da fondi di bilancio ammontano a € 28.848,85 e sono così determinate:

*Salvo*  
*KK* *A* *ff,90*  
*Q* *mis* *sf-Com* *Off*

COSTITUZIONE DEL FONDO - RISORSE FISSE		Euro
Unico importo consolidato (CCNL 22/1/2004 art. 31 c. 2)	Risorse stabili al 22/1/2004	€ 19.238,83
CCNL 22/1/2004 art. 31 c. 1	0,62 % Monte salari 2001	€ 2.154,21
CCNL 22/1/2004 art. 31 c. 2	0,50 % Monte salari 2001	€ 1.737,26
CCNL 09/05/06 art. 4 comma 1	0,50 % Monte salari 2003	€ 2.048,50
CCNL 11/0408 art. 8 comma 2	0,60 % Monte salari 2005	€ 2.963,17
Assegni di anzianità e ad personam cessati (CCNL 05/10/01 art. 4 c. 2)		
Integrazioni per incremento dotazione organica Art. 15 c. 5 - nuove assunzioni		€ 4.485,40
Riduzioni di fondo per la parte fissa - Il f.do è stato ridotto di €. 1.199,76 in quanto dal 01/08/2013 due dipendenti hanno perso la posizione		€ 1.679,64
Riduzioni di fondo per la parte fissa (personale ATA)		-€ 733,28
Altre risorse fisse		
Progressioni orizzontali carico bilancio	CCNL 09.05.2006 - dichiarazione cong. N.	€ 999,06
<b>TOTALE</b>		<b>€ 31.213,51</b>
Riduzione F.do ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010		2.364,66
<b>TOTALE Risorse fisse</b>		<b>€ 28.848,85</b>

che finanziano

DESTINAZIONE DEL FONDO - RISORSE STABILI E STORICHE		Euro
Indennità di comparto	CCNL 2004 art. 33	€ 7.495,57
Progressioni orizzontali e LED	lett. b	€ 12.681,54
Indennità di rischio	lett. e	
Indennità di disagio	lett. e	
Indennità specifiche resp. Lett. f)		
Art. 29 c. 5 C.S CCNL 27/1/2004 ind. Art. 4 c. 3	CCNL 2006 art. 7 c. 1	
Indennità per specifiche responsabilità lett. i) CCNL 16/07/1996 CCNL 22/01/04 art. 36		
Attività lavorativa prestata in giorni di riposo	lett. e	
Indennità maneggio valori	lett. d	

Le risorse variabili che costituiscono il fondo ammontano a € 11.071,71 e sono così determinate:

<b>COSTITUZIONE DEL FONDO - RISORSE VARIABILI DA DEFINIRSI OGNI ANNO</b>		<b>Euro</b>
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1 lett. k	Specifiche dispos. Legge - Progett.	€ 2.959,55
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1 lett. k	Specifiche dispos. Legge - ISTAT	
	- condoni edilizi	
	- incarichi urbanistica	
CCNL 5/10/01 art. 4, c. 3	Integrazione Lettera k - Ici	€ 4.496,48
Risorse aggiuntive art. 4 CCNL 31/7/2009		
CCNL 1/4/99 art. 15, comma 2	1,2 monte salari 97	
CCNL 1/4/99 art. 15, comma 5	Nuovi servizi o riorganizzazione	
CCNL 1/4/99 art. 15, comma 1 lett. m	Risparmi straordinario anni precedenti	€ 565,97
CCNL 1/4/99 art. 54		
CCNL 1/4/99 art. 17, comma 5	Somme non utilizzate fondo anno precedente	
Riduzione del fondo per la parte variabile		
Altre risorse variabili - Contr. Reg.le		€ 3.714,63
<b>TOTALE</b>		<b>€ 11.736,63</b>
Riduzione F.do ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis D.L. 78/2010 convertito in legge 122/10		€ 664,92
<b>TOTALE risorse variabili</b>		<b>€ 11.071,71</b>

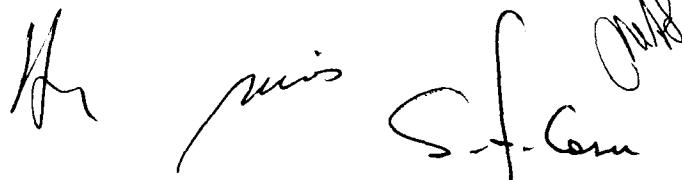
che finanziato

<b>DESTINAZIONE DEL FONDO - RISORSE VARIABILI</b>		<b>Euro</b>
Produttività e miglioramento servizi individuale - economie derivanti dal 2009 e bloccate dal DL 78/2010	lett. a di cui:	
	progetti incentivanti	
	altri	
Indennità specifiche resp. Lett. f)	CCNL 2001 art. 4 c. 4 in modifica all'art. 15 c. 1 lett. d CCNL 99	
Indennità per specifiche responsabilità - altre responsabilità ter	lett. f	
Indennità per specifiche responsabilità	lett. i	
Specifiche disp.Legge:Progettazioni	D.Lgs. 163/06 art. 92 c. 5-6	€ 2.959,55
Specifiche disp.Legge:ICI	lett. g	€ 4.496,48
ISTAT		
<b>TOTALE destinazioni vincolate e storiche</b>		

Il fondo trova finanziamento:

- cap. 3050 gestione competenza €. 8.572,79
- cap. 3083 gestione competenza €. 3.714,63
- cap. 3055 gestione competenza L. 109 €. 2.959,55
- cap. 3070 gestione competenza L. ICI €. 4.496,48







Gli importi per l'indennità di comparto pari ad €. 7.495,57, le progressioni orizzontali pari ad €. 12.681,54, vengono imputati ai capitoli di riferimento delle competenze.

Gli oneri riflessi a carico Ente vengono imputati, per le progressioni orizzontali e comparto, ai capitoli di riferimento dei vari centri di costo, per la restante parte del salario accessorio ai capitoli iscritti nel centro di costo servizi generali.

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
Rag. Piga Nicolina

## **Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

## Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo di parte economica per l'anno 2013

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi **€ 12.287,42**, così suddivise:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Indennità di turno	-----
Indennità di rischio	€ 660,00
Indennità di disagio	€ 1.714,02
Indennità di maneggio valori	€ 358,05
Lavoro notturno e festivo	-----
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett. f) CCNL 1.04.1999)	-----
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett. i) CCNL 1.04.1999)	€ 600,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	-----
Produttività di cui all'articolo 17, c. 2, lettera a) del CCNL 1.04.1999	€ 8.955,35
Altro	-----