

## CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO 2013

Oggi 18 APRILE 2014 si sigla il presente accordo tra la delegazione trattante di parte pubblica e la parte sindacale composta dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (di seguito denominata R.S.U.) e dalle Organizzazioni Sindacali territoriali rappresentative.

L'accordo, avente decorrenza dal 01.01.2013, riguarda i seguenti punti:

### Parte normativa:

#### Art. 1. Durata e applicazione

Il presente contratto decentrato ha efficacia a partire dal 1 gennaio 2013 sino alla successiva sottoscrizione di un nuovo contratto.

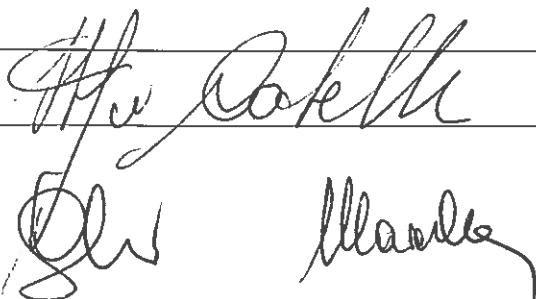
Esso si applica, laddove non sia diversamente specificato, a tutto il personale non dirigente della Provincia del Medio Campidano, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, e all'eventuale personale in comando proveniente da altre pubbliche amministrazioni.

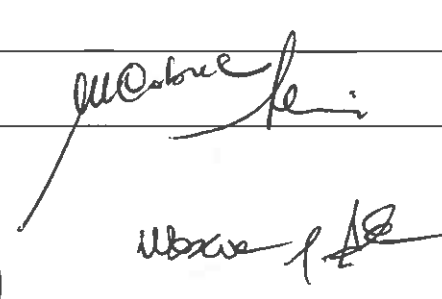
#### Art. 2. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

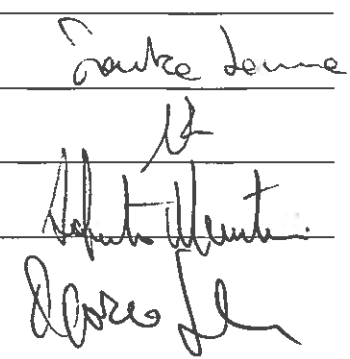
Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Per l'anno 2013 la destinazione delle risorse finanziarie ai diversi istituti del trattamento accessorio disciplinati dal CCNL e dal presente contratto decentrato è indicata all'allegato 1 al presente contratto.

Art. 3. Trattamento accessorio legato alla produttività (D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.; art. 17 comma 2 lett. a) CCNL 01.04.1999)







Il trattamento accessorio legato alla produttività dovrà essere legato alla valutazione relativa alla performance individuale e di gruppo che viene effettuata su ciascun dipendente.

Per la procedura di valutazione si rinvia a quanto previsto nel manuale della performance e nel manuale di valutazione del personale non dirigente, approvati con Deliberazione della Giunta Provinciale n. 78 del 06.09.2012, e successiva modifica con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 16 del 06.03.2014.

E' valutabile il dipendente che nell'anno di riferimento ha svolto effettiva prestazione lavorativa per almeno 1/3 in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro.

Sono conteggiati come giorni lavorati, ai fini della valutabilità, le assenze dovute a:

- Congedo anticipato e obbligatorio di maternità
- Permessi e assemblee sindacali
- Infortunio sul lavoro e malattia professionale
- Permessi ex art. 33 L. n. 104/92

Qualora il dipendente nel corso dell'anno sia stato trasferito ad altro Servizio, verrà valutato dal Dirigente presso il quale ha prestato servizio effettivo per la maggior parte del tempo; quest'ultimo dovrà comunque procedere alla valutazione avvalendosi, ove possibile, del supporto dell'altro Dirigente.

Qualora il dipendente nel corso dell'anno abbia avuto più Dirigenti a causa dell'assegnazione del Servizio ad altro Dirigente, verrà valutato dal Dirigente in carica per quel Servizio alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento; quest'ultimo dovrà comunque procedere alla valutazione avvalendosi, ove possibile, del supporto dell'altro Dirigente.

Al fine di applicare l'art. 8 del manuale di valutazione del personale non dirigente di cui al comma 2 del presente articolo come modificato dalla Deliberazione del Commissario Straordinario n. 16 del 06.03.2014, sulla conversione della valutazione in trattamento accessorio legato alla produttività per ciascun dipendente, si individuano i seguenti parametri per la pesatura di ciascuna categoria:

CATEGORIA	PARAMETRO
A	100
B1	125
B3	150
C	175
D1	200
D3	225

L'erogazione del suddetto trattamento accessorio verrà effettuato in un'unica soluzione annuale nel mese successivo alla conclusione dell'iter di cui all'art. 7 del manuale di valutazione del personale non dirigente di cui al comma 2 del presente articolo.

**Art. 4. Indennità per specifiche responsabilità (art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 01.04.1999)**

Per quanto riguarda l'indennità per specifiche responsabilità, si rinvia ad un apposito Regolamento da adottare con deliberazione della Giunta Provinciale, che costituirà allegato al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Per l'anno 2013, e in ogni caso fino all'adozione del Regolamento di cui sopra, l'indennità per specifiche responsabilità non verrà erogata, e in sede di

*Sante Leone*

*[Handwritten signatures]*

contrattazione per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate non verrà  
destinata alcuna somma alla presente voce.

**Art. 5. Retribuzione per i dipendenti titolari di Posizione Organizzativa**

**(artt. 8 e 10 CCNL 31.03.1999)**

L'ammontare della retribuzione per il personale titolare di Posizione Organizzativa è stabilita dalla Giunta Provinciale e dal Commissario Straordinario con i poteri spettanti alla Giunta Provinciale, con apposita deliberazione.

Per i primi 6 mesi del 2013 l'ammontare della presente retribuzione è stabilito con Deliberazione della Giunta Provinciale n. 26 del 09.03.2009, alla quale si rinvia.

Per l'ultimo mese e mezzo del 2013, e per gli anni successivi fino a diverso provvedimento, l'ammontare della presente retribuzione è invece stabilito con il combinato disposto della Deliberazione del Commissario Straordinario n. 31 del 03.10.2013 e della Determinazione del Direttore Generale n. 4 del 04.10.2013 alle quali si rinvia.

L'erogazione dell'indennità di risultato è legata alla valutazione che viene effettuata su ciascun titolare di Posizione Organizzativa.

Per la procedura di valutazione si rinvia a quanto previsto nel manuale della performance e nei manuali di valutazione dei titolari di posizione organizzativa, approvati con Deliberazione della Giunta Provinciale n. 78 del 06.09.2012.

**Art. 6. Indennità maneggio valori (art. 36 CCNL 14.09.2000)**

Al personale tenuto alla resa del conto viene corrisposta un'indennità maneggio valori nella misura massima giornaliera prevista dal vigente CCNL.

A decorrere dal mese successivo alla prossima liquidazione per l'annualità 2013, l'indennità di maneggio valori verrà corrisposta, ai dipendenti aventi diritto, con cadenza mensile.

Art. 7. Indennità di rischio (art. 37 CCNL 14.09.2000; art. 41 CCNL 22.01.2004)

L'indennità di rischio verrà erogata ai dipendenti aventi diritto nella misura massima mensile prevista dal CCNL.

A decorrere dal mese successivo alla prossima liquidazione per l'annualità 2013, l'indennità di rischio verrà corrisposta, ai dipendenti aventi diritto, con cadenza mensile.

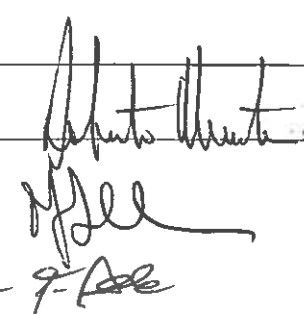
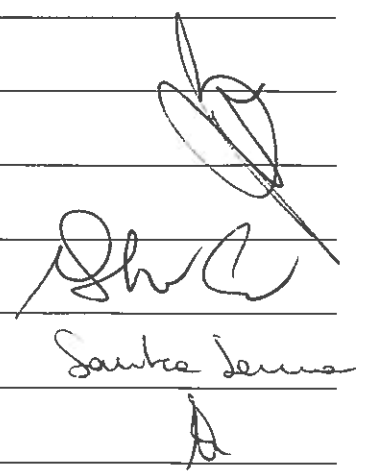
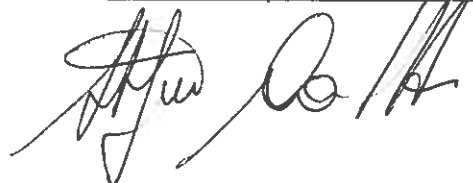
Ha diritto a percepire l'indennità di rischio il personale dipendente di categoria A e B che svolga effettivamente mansioni soggette a rischio.

Sono da considerare mansioni soggette a rischio:

- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l'uso di automezzi e/o autovetture dell'Ente;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua con realtà socio-ambientali marginali e degradate;
- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esposizione e rischi connessi ad attività di installazione e manutenzione di parti elettriche;
- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esposizione ad agenti chimici e prodotti tossici in generale.

Le mansioni di cui sopra sono ascrivibili ai seguenti profili professionali presenti nell'ente:

- cantoniere e capo cantoniere



- collaboratore tecnico

- esecutore tecnico

#### **Art. 8. Altre forme di incentivazione.**

In relazione a tutte le altre forme di incentivo economico previste da specifiche disposizioni di legge, in particolare gli incentivi ex D.Lgs. n. 163/2006 (progettazione e pianificazione), il personale destinatario di tali premi o compensi con importi annui -in termini di cassa - superiori a €5.000,00, sarà escluso dall'erogazione degli incentivi per la produttività individuale per il medesimo anno di riferimento.

I risparmi derivanti dalla presente disposizione andranno a integrare le risorse distribuite al restante personale al medesimo titolo.

#### **Art. 9. Criteri generali sull'orario di lavoro.**

Nel programmare l'orario di lavoro le parti si pongono l'obiettivo di armonizzare gli orari dei propri servizi con gli orari degli altri servizi pubblici del territorio in modo da agevolare il cittadino.

Nella programmazione di cui sopra, i dirigenti valutano la possibilità di concedere, compatibilmente con le necessità del servizio, al personale con particolari esigenze adeguatamente documentate (indicativamente i dipendenti in situazione di svantaggio personale e/o familiare nonché dipendenti con figli in età scolare, con particolare attenzione alle azioni positive per le pari opportunità) forme di flessibilità di orario, per periodi limitati nel tempo e preventivamente definiti.

#### **Art. 10. Banca delle ore**

Le parti si impegnano ad attivare in tempi brevi l'istituto della banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'articolo 38 bis del CCNL 14.09.2000.

Il numero massimo individuale annuo di ore di straordinario destinabili alla predetta banca delle ore è stabilito in 50.

**Art. 11. Servizi minimi essenziali**

Al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati le parti individuano i servizi pubblici essenziali erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti anche in occasione di sciopero nel rispetto delle disposizioni generali stabilite con il CCNL 19.09.2002.

I servizi ritenuti essenziali fra quelli elencati nelle norme di garanzia del CCNL e il contingente di persone individuato a garantirli sono

Servizi essenziali	Contingenti
Protezione civile	Personale del servizio
Ambiente	Personale del servizio
Viabilità	Personale del servizio

Il dirigente, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà a rotazione fra gli addetti, ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni.

Il medesimo Dirigente comunicherà alla Rsu e ai singoli interessati, nel termine di 5 gg. antecedenti la data di effettuazione dello sciopero e compatibilmente con i termini di comunicazione dell'indizione dello sciopero, i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni - Autonomie Locali del 19.09.2002.

### Allegato 1

#### Ripartizione del fondo per le risorse decentrate anno 2013

Totale fondo risorse decentrate 2013: € 480.265,74 così ripartiti:.

- *Indennità di comparto e PEO (Progressioni economiche orizzontali) in godimento € 147.492,17*
- *Retribuzione per i titolari di Posizione organizzativa € 58.712,50.*
- *Indennità di rischio € 3.600,00*
- *Indennità di maneggio valori € 1.171,80.*
- *Fondo incentivo ex art. 92 D.Lgs. n. 163/2006 € 65.000,00*
- *Produttività € 204.289,27, oltre eventuali economie derivanti dall'attribuzione delle indennità di maneggio valori e di rischio e della retribuzione per i titolari di posizione organizzativa; la somma indicata è comprensiva degli oneri riflessi relativi alle somme del fondo riferibili ai Fondi Comunitari "Fabrica Europa" e "MedL@ine".*

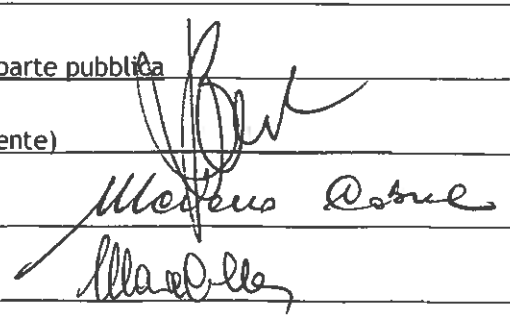
Le parti sottoscrivono

Per la delegazione trattante di parte pubblica

Ing. Pierandrea Bandinu (Presidente)

Dott. Mariano Cabua (Dirigente)

Dott.ssa Maria Collu (Dirigente)





Dott.ssa Giovanna Paola Mascia (Segretario Generale)

*Giovanna Mascia*

Per la parte sindacale

RSU

Stefano Cadeddu

*Stefano Cadeddu*

Alessia Etzi

*Alessia Etzi*

Cesare Augusto Lasio

*Cesare Augusto Lasio*

Salvatore Mascia

Roberto Montisci

*Roberto Montisci*

Sandra Sanna

*Sandra Sanna*

Per le Organizzazioni Sindacali Territoriali

CGIL Caterina Cocco

*Caterina Cocco*

CISL Pierluigi Mereu

UIL Mario Sollai

*Mario Sollai*