



# COMUNE DI BARRALI

Provincia Sud Sardegna

Via Cagliari, 9 - C.A.P. 09040  
TEL. 0709802631 – 0709802445 - FAX 0709802535

Mail: [protocollo@comune.barrali.ca.it](mailto:protocollo@comune.barrali.ca.it)

Pec: [protocollo.barrali@pec.comunas.it](mailto:protocollo.barrali@pec.comunas.it)

## CONTRATTO DECENTRATA INTEGRATIVO TRIENNIO 2019/2021

In data 23.12.2019 alle ore 16.30 presso la residenza municipale del comune di Barrali, ha avuto luogo l'incontro tra:

### *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente – dott.ssa Pietrina Francesca Canu – Segretario comunale  
Componente – rag. Sandra Farris – Responsabile di settore

### *la delegazione sindacale:*

R.S.U. Aziendale CGIL – Rita Orrù

### PREMESSO:

- Che in data 18.11.2019 è stata firmata la Preintesa del CCDI;
- Che sulla medesima, in data 18.12.2019 è stato espresso il parere favorevole del Revisore dei Conti;
- Che con deliberazione della Giunta Comunale N° 71 del 19.12.2019 è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva;

Tutto ciò premesso

Le parti sottoscrivono il presente accordo definitivo.

Letto, confermato e sottoscritto

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente

Componente

Per la delegazione sindacale:

R.S.U. Aziendale –

### **Art. 3 – Vigenza e ambito di applicazione**

1. Le disposizioni contenute nel presente atto, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal 1 gennaio 2020. Le sue clausole, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire entro il mese di settembre di ciascun anno.
3. Esso si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro e altre forme di lavoro flessibile.
4. I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati hanno diritto – in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale – alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare produttività, rischio, disagio, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc. La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse decentrate, ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto per i contratti di formazione e lavoro ed agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
5. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

### **Art. 4 – Attuazione del contratto**

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

### **Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

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



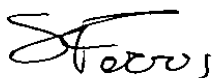
## Art. 8 Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011.
2. Nella ripartizione di tali risorse una parte è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dai Responsabili di Settore.
3. La quantificazione delle somme è rimessa al contratto decentrato economico annuale.
4. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
5. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

## CAPO II – Progressione economica orizzontale

### Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 30%.
3. La loro decorrenza è fissata al 1° gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione, sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie e possono essere effettuate anche in modo distinto per ognuna delle articolazioni organizzative dell'ente.
4. Di norma, entro il mese di ottobre, dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti del settore, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
5. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
  - Punti 70** – risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:
    - Primo anno del triennio: peso max 20 punti;
    - Secondo anno del triennio: peso max 20 punti;
    - Terzo anno del triennio: peso max 30 punti.
  - In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto delle sole valutazioni disponibili nel triennio di riferimento.
  - Punti 15:** esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1,5 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;
  - Punti 15:** competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi:
    - Vengono riconosciuti punti 1,5 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera).
6. A parità di punteggio è data precedenza al dipendente con la valutazione più elevata, nel caso di ulteriore parità a quello che ha avuto il punteggio più elevato nel fattore raggiungimento degli obiettivi e, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
7. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a trentasei mesi, al 31



### Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti, non titolari di posizione organizzativa, che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
  - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;
  - Espletamento di attività disagiata: euro 1,50 al giorno;
  - Espletamento di maneggio valori: euro 1,50 al giorno.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

#### ATTIVITÀ A RISCHIO:

Per attività a rischio si intendono quelle che:

- prevedendo l'utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni comportano condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- Comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

#### ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

#### MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo;

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è di competenza esclusiva dei Responsabili sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

### Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

Le parti concordano che per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, che non sia titolare di posizioni organizzative, si intendono le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori di pari o inferiore categoria o anche di maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (ovvero dello stesso profilo).

Non possono pertanto essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.

I Responsabili individuano i dipendenti con un atto formale da emanarsi entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto decentrato entro il tetto delle risorse ad essi assegnate per questo fine.



7 



Da 33 a 40 Punti	= € 700,00
Da 27 a 32 Punti	= € 600,00
Da 21 a 26 Punti	= € 500,00
Da 18 a 20 Punti	= € 400,00
Da 11 a 17 Punti	= € 300,00;

I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

Le parti prendono atto che le risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di queste indennità sono soggette a riduzione in sede di contratto decentrato economico annuale ove ciò si renda necessario per rispettare il limite minimo di risorse da destinare alla performance individuale così come indicato (cfr. art. 5, comma 2, del presente contratto).

Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili di Settore corredata dagli atti formali - allegati o richiamati - di attribuzione di responsabilità.

#### Art. 13 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. Le indennità previste dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018 sono destinate a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, che non sia titolare di posizioni organizzative, a cui con atto formale dell'organo di governo o di gestione - a seconda delle competenze stabilite per legge - siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
  - a) ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
  - b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
  - c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
  - d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1e dei relativi importi deve essere comunque effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata.
3. Le parti concordano che i compensi sopra individuati sono assegnati nelle seguenti misure:  
Ufficiale di stato civile, elettorale, anagrafe: € 350,00.
4. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente, oppure svolga sia attività previste dal presente articolo sia dal precedente articolo 9, potrà ricevere un compenso per ognuna di tali attività entro il tetto massimo di € 300 annui lordi.
5. Le parti prendono atto che le risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di queste indennità sono soggette a riduzione in sede di contratto decentrato economico annuale ove ciò si renda necessario per rispettare il limite minimo di risorse da destinare alla performance individuale così come indicato (cfr. art. 5, comma 2, del presente contratto).
6. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
7. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili di Settore corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui precedente articolo 5. 2. Le risorse destinate alla maggiorazione di cui al comma precedente sono contenute all'interno del budget destinato a remunerare i premi correlati alla performance e devono essere calcolate dopo aver proceduto al calcolo "virtuale" del premio destinato a ciascun dipendente e sottratte prima di procedere al calcolo "effettivo" del premio spettante a ciascuno.

Si procederà pertanto nel seguente modo:

1° fase: calcolo dei premi attribuibili in base alle valutazioni ottenute da ciascun dipendente purché abbia superato la soglia dei 70/100;

2° fase: calcolo del premio medio attribuibile senza distinzione in base alla categoria di appartenenza;

3° fase: calcolo del 30% del premio medio, moltiplicazione per il numero di aventi diritto alla maggiorazione e sottrazione della somma totale così ottenuta dal budget totale a disposizione per finanziare i premi di produttività;

4° fase: ricalcolo dei premi spettanti a ciascun dipendente che abbia superato la soglia dei 70/100 utilizzando il budget residuo.



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

#### CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

##### Art. 20 – Reperibilità

La misura dell'indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in €. 10,33.

##### Art. 21 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

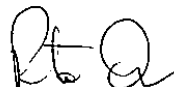
In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 annue;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 100.

##### Art. 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, che preveda la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita di un'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di servizio;



#### CAPO IV – Disposizioni Finali

##### Art. 27 - Clausola finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.





**SUDDIVISIONE DEL FONDO DISPONIBILE:**

Indennità di rischio (art. 37 del CCNL del 14.09.2000) quantificata in €. 30,00 mensili per undici mensilità, è riconosciuto al personale esposto a rischi connessi all'utilizzo di mezzi meccanici e all'impiego di attrezzatura e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti.	373,75
Indennità di maneggio valori è stabilita in €. 0,52 al giorno per undici mensilità, presumendo l'assenza di un mese nell'arco dell'anno per ferie.	171,60
Indennità al personale con responsabilità derivante dalla qualifica di Ufficiale di Stato Civile e anagrafe e Ufficiale elettorale.	150,00
Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale	7.592,58
<b>TOTALE</b>	<b>8.287,93</b>

