



# COMUNE DI CAGLIARI

## IPOTESI DI ACCORDO

ANNO 2013

### PARTE NORMATIVA-PARTE ECONOMICA

#### PREMESSA

Le parti, in applicazione dell'art. 40, comma 1, D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, intendono con il presente Contratto perseguire, di comune accordo, l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevata l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati alla cittadinanza con l'interesse al costante miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale.

#### Art. 1

##### **Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.**

Il presente accordo è espressione di quanto stabilito nel CCNL del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali sottoscritto in data 31.07.2009 e si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Cagliari con rapporto di lavoro a tempo pieno e parziale, indeterminato e determinato.

Ha decorrenza dal 1° gennaio 2013 e conserva la propria efficacia, con riferimento alla parte normativa, fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente accordo ovvero fino all'emanazione di nuove norme di legge in contrasto con il medesimo.

Disciplina tutti gli istituti rimessi alla contrattazione decentrata integrativa.

E' suscettibile di modifiche ove si rendano necessarie, per sopravvenute variazioni delle disposizioni di legge in materia o per adeguamento di istituti contrattuali previsti nello stesso.

Si salvaguardano gli articoli dell'accordo siglato in data 4.9.2009 non contemplati nel presente contratto, ove non in contrasto con il CCNL vigente, con il presente accordo e con la normativa sopravvenuta.

Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificata lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica.

**Art. 2**  
**Interpretazione e applicazione degli istituti**

Le parti si impegnano ad applicare il presente contratto secondo buona fede e leale collaborazione.

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.

L'Amministrazione si impegna, dal momento della convocazione sino alla individuazione della corretta interpretazione della clausola, a sospendere l'applicazione della stessa.

**UTILIZZO DEL FONDO RELATIVO ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE  
RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'.**

**Art. 3**  
**Utilizzo del fondo**

Le parti convengono che le **risorse stabili**, dotate della caratteristica della certezza, stabilità e continuità nel tempo, determinate per l'anno 2013 in € 4.250.015,00, vengano prioritariamente utilizzate:

- a) per il finanziamento dell'indennità di comparto;
- b) per il finanziamento delle progressioni orizzontali già attuate;
- c) per il pagamento dell'indennità agli incaricati di posizioni organizzativa;
- d) per l'indennità di funzione del personale ex 8° qualifica;
- e) per la produttività.

Si conviene, inoltre, che le risorse variabili, determinate per l'anno 2013 in € 1.974.971,00 vengano prioritariamente utilizzate:

- a) per il finanziamento di almeno il 50% dell'importo da destinarsi alla produttività;
- b) per il finanziamento della turnazione, rischio, reperibilità;
- c) per il finanziamento degli altri istituti.

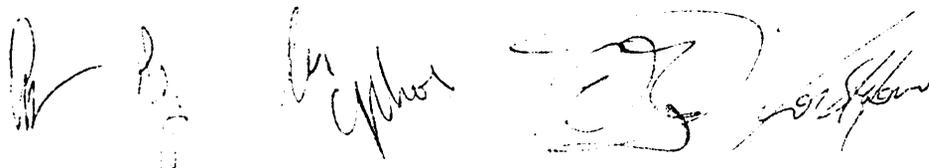
**Art. 4**  
**Indennità di comparto**

Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali le amministrazioni corrispondono il compenso denominato Indennità di comparto.

Esso ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposto in 12 mensilità a tutto il personale in servizio, a tempo determinato ed indeterminato, ivi compresi i lavoratori incaricati di posizione organizzativa.

**Parte economica - anno 2013.**

Il budget per il pagamento di detta indennità per l'anno 2013 viene determinato in **€ 739.000,00**



**Art. 5**  
**Progressioni Economiche nella categoria**

Ai sensi dell'art. 34, comma 1 del CCNL 22.01.2004 le risorse economiche già destinate alla progressione economica orizzontale all'interno della categoria sono a carico del fondo.

**Parte economica – anno 2013.**

Il budget per il pagamento della PEO per l'anno 2013 viene determinato in € **2.645.000,0**

**Art. 6**  
**Compensi premiali incentivanti la produttività individuale e la performance organizzativa.**

Con tale istituto viene compensato l'apporto aggiuntivo reso dal personale dipendente rispetto al risultato derivante dall'ordinaria prestazione di lavoro, collegato sia alla produttività individuale che a quella organizzativa riferita all'Amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione.

I suindicati compensi incentivano e premiano il merito, la produttività, il miglioramento quali-quantitativo dei servizi sulla base di concordati sistemi di misurazione e valutazione.

In tale ottica, la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

In ottemperanza all'art. 40 comma 3 d.lgs 165/2001 viene destinato alla produttività individuale la quota prevalente della retribuzione accessoria.

**Parte economica – anno 2013.**

In sede di definizione dei criteri per la valutazione e l'erogazione della produttività individuale ed organizzativa, per l'anno 2013, viene stabilito che l'importo totale della produttività sarà destinato per il 15% a beneficio della performance organizzativa e per il restante 85% confluirà sul fondo della performance individuale.

Il budget per il pagamento della produttività per l'anno 2013 viene determinato in € **905.000,00**

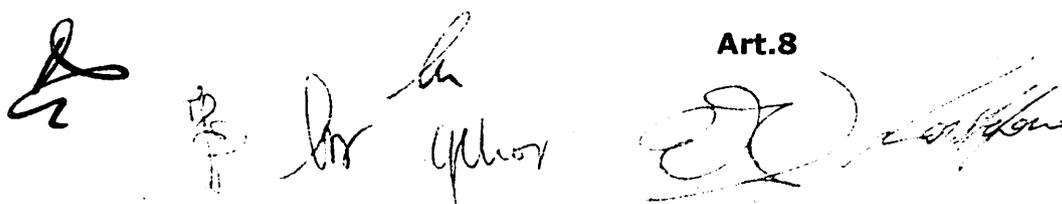
**Art.7**  
**Indennità di funzione ex 8° Q.F.**

Al personale in servizio della ex 8° qualifica funzionale, già titolare dell'indennità di direzione ex art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87, a cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, è mantenuta -ad personam- l'indennità di € 774,69.

**Parte economica – anno 2013.**

Il budget per il pagamento di detta indennità per l'anno 2013 viene determinato in € **14.410,00**

**Art.8**



## Posizioni Organizzative

L'istituto è regolato da apposito regolamento.

### Parte economica - anno 2013.

Il Budget per le Posizioni Organizzative dell'Ente per l'anno 2013 viene determinato in € 475.050,00

### Art.9

#### Indennità di turno, reperibilità, maggiorazioni.

Le risorse destinate dall'art. 17 del contratto collettivo sono finalizzate all'attribuzione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività particolari.

Dette risorse finanziate annualmente sono, pertanto, destinate alla corresponsione delle seguenti indennità e compensi:

- turnazione;
- reperibilità;
- maggiorazioni;

### Parte economica - anno 2013

Il budget per il pagamento delle indennità di cui all'art. 9, 9/a e 9/b per l'anno 2013 viene determinato in € 900.000,00

### Art. 9/a

#### Indennità di turno

La turnazione, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente è istituita, nelle corrispondenti strutture, ove necessaria, per garantire l'erogazione dei servizi.

Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

Nel caso di personale impiegato in servizi in turno che utilizza permessi di astensione dal lavoro previsti dalla vigente normativa, le maggiorazioni di cui all'art. 22 del CCNL 14.09.2000 vengono corrisposte unicamente per le ore di effettiva presenza in servizio.

### Art. 9/b

#### Reperibilità

La reperibilità, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita nelle forme già disciplinate dal contratto collettivo decentrato siglato il 4.9.2009 e per le seguenti aree di pronto intervento:

- a) Servizio Urbanizzazione e Mobilità,
- b) Servizio Polizia Municipale,
- c) Servizio Protezione Civile,
- d) Autoparco,
- e) Centri d'Arte e di Cultura,
- f) Economato,

nei servizi ove si  
verifica necessità

#### g) Servizi Tecnici

L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio ordinario o straordinario.

E' finalizzato a costituire nuclei di personale pronti ad intervenire in casi di emergenza al di fuori dall'orario di servizio (compreso quello straordinario), ed è esclusa qualsiasi sovrapposizione del servizio di reperibilità con gli orari di funzionamento dei servizi delle strutture interessate.

Il dirigente del servizio nel quale è stata istituita la reperibilità affigge l'elenco del personale che dovrà essere reperibile e dovrà inviare al servizio del personale la dichiarazione delle effettive presenze in servizio.

#### **Art. 10 Indennità di rischio**

L'indennità di rischio è corrisposta al personale che svolge prestazioni lavorative comportanti diretta e continuativa esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, avendo quale base applicativa le fattispecie di rischio riconosciute ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83.

Le fattispecie sono individuate sulla base di quanto previsto dall'art. 37 CCNL 14/09/2000 modificato dall'art. 41 stipulato in data 22.1.2004.

L'indennità di rischio è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio ed è determinata, ai sensi del vigente CCNL, in € 360,00 annui e non è cumulabile con quella di disagio.

Il pagamento dell'indennità avviene su dichiarazione mensile resa dai Responsabili dei Servizi che, con relativa assunzione di responsabilità, individuano i dipendenti la cui attività si estrinsechi concretamente nell'espletamento di mansioni riconducibili ai presupposti di cui sopra.

#### **Parte economica - anno 2013.**

Il Budget per il pagamento di detta indennità per l'anno 2013 viene determinato in **€ 122.950,00**

#### **Art. 11 Maneggio valori**

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, la custodia in deposito, nonché la resa del conto al Servizio Finanziario, compete una indennità giornaliera, per le sole giornate in cui il dipendente è effettivamente adibito ai servizi, proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'entità dei valori in deposito e custodia è individuata dalla dichiarazione a consuntivo del Dirigente competente del servizio interessato.

Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite: economo e/o addetto al servizio economato.

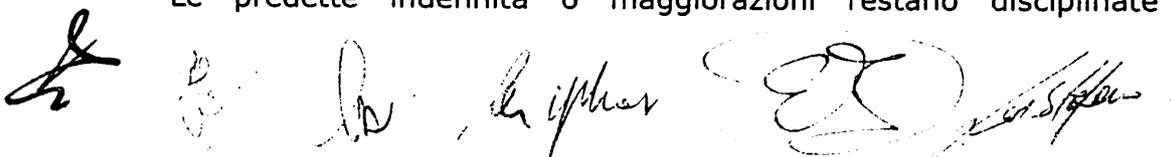
L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:

Euro 0,52 al giorno per chi maneggia fino a 15.000,00 annue risultanti da accertamento;

Euro 1,00 al giorno per chi maneggia fino a 30.000,00 annue risultanti da accertamento;

Euro 1,50 al giorno per chi maneggia oltre i 30.000,00 annue risultanti da accertamento;

Le predette indennità o maggiorazioni restano disciplinate dalle norme



contrattuali vigenti e le relative competenze dovranno essere liquidate annualmente su disposizione del Servizio del Personale nell'ambito delle rispettive risorse economiche stabilite nel presente accordo.

Al conferimento degli incarichi che danno titolo alla predetta indennità provvedono direttamente i responsabili dei Servizi interessati che ne danno preventiva comunicazione entro il 30 gennaio di ogni anno al dirigente del Servizio del Personale ed informano i sindacati firmatari del CCDI e RSU.

L'istituto non trova applicazione per il personale incaricato di posizione organizzativa o di alta professionalità.

#### **Parte economica - anno 2013.**

Il budget per il pagamento di detta indennità per l'anno 2013 viene determinato in **€ 3.000,00**

#### **Art. 12**

#### **Compensi per l'attività svolta in condizioni disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C.**

Per l'attività svolta in condizioni particolarmente disagiate possono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, livelli di sofferenza aggiuntiva rispetto alla prestazione ordinaria che, in modo diretto e continuativo, comportino, per i giorni di effettiva esposizione, stati di stress psico-fisico.

L'individuazione delle fattispecie rispondenti alle suddette caratteristiche verranno individuate in accordo con le OO.SS. e RSU. nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali.

L'indennità potrà essere erogata solo in presenza di situazioni o condizioni che devono essere realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano, in modo tipico, le mansioni del proprio profilo professionale, in quanto remunerate con il trattamento economico stipendiale previsto per lo stesso.

L'indennità di disagio è commisurata in € 340,00 annui ed è corrisposta, proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio, ed a consuntivo annuale.

Compete ai Responsabili dei Servizi, con relativa assunzione di responsabilità, individuare i dipendenti la cui attività si estrinsechi concretamente nell'espletamento di mansioni riconducibili ai presupposti di cui sopra.

#### **Parte economica - anno 2013.**

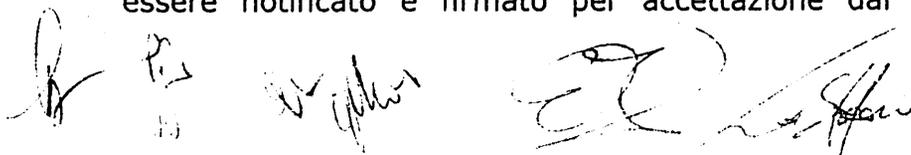
Il budget per il pagamento di detta indennità per l'anno 2013 viene determinato in **€ 5.000,00**

#### **Art. 13**

#### **Compensi per le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D (Art. 17 comma 2 lettera i). Principi generali.**

In merito alla corresponsione dei compensi di cui agli artt. 7 del CCNL del 09/05/2006 e 36 del CCNL del 22/01/2004, ciascun Dirigente, qualora sussistano i presupposti e mediante la redazione di preventivo atto formale, potrà attribuire l'incarico per l'assunzione di specifiche responsabilità al personale del proprio Servizio appartenente alle categorie B, C e D.

Tale atto, attestante le specifiche funzioni e le relative responsabilità attribuite al personale incaricato, nonché le motivazioni organizzative dell'incarico, dovrà essere notificato e firmato per accettazione dal dipendente interessato ed



inviato, contestualmente alla sua emissione, al Servizio Sviluppo Organizzativo, Risorse Umane e Politiche del Lavoro, per la verifica della rispondenza della documentazione ai requisiti previsti dalle norme contrattuali. Parimenti dovrà essere comunicata l'eventuale revoca debitamente motivata.

Entro il mese di Febbraio dell'anno successivo a quello di competenza, il Dirigente, ai fini della liquidazione, dovrà trasmettere apposita relazione, attestante le funzioni effettivamente svolte dai dipendenti, al Dirigente del Servizio Sviluppo Organizzativo, Risorse Umane e Politiche del Lavoro, il quale provvederà, entro il mese di Maggio, alla liquidazione delle indennità citate assicurando omogeneità di indirizzo e di trattamento secondo i criteri del presente C.C.D.I.

Detti compensi non sono cumulabili tra loro, sono valori annui e saranno commisurati ai tempi di durata, in giorni, dell'incarico nel corso di ciascun anno e sono revocabili qualora il dipendente non sia più adibito alla funzione individuata o in caso di intervenuti mutamenti organizzativi.

Non sono riconosciuti ai fini della corresponsione dei compensi per specifiche responsabilità eventuali coordinamenti reciproci o a cascata, nonché quelli già remunerati ai sensi di specifiche disposizioni di legge.

#### **Parte economica - anno 2013.**

Il budget per il pagamento per le indennità di cui agli articoli 13/a e 13/b per l'anno 2013 viene determinato in **€ 100.000,00**

#### **Art. 13/a**

##### **Responsabilità legate a specifiche figure professionali**

La individuazione dei lavoratori destinatari dell'istituto deve ricondursi al personale investito con atto formale di particolari funzioni che danno titolo al compenso, sulla base delle fattispecie di cui all'art. 36 comma 2 del ccnl 22.1.2004.

Il compenso è stabilito nella misura di € 300,00 annui lordi.

Il Servizio del Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

#### **Art. 13/b**

##### **Compensi di compiti che comportino specifiche responsabilità**

**(Art. 17 comma 2 lett. f)**

In merito all'attribuzione dell'indennità di cui all'articolo 17 comma 2 - lettera f, del CCNL 1998/2001, ogni Dirigente, entro il mese di gennaio di ciascun anno, dovrà formulare, con riferimento all'anno in corso, la proposta relativa al personale della propria struttura, accompagnata da idonea documentazione e relazione in ordine alle funzioni svolte e agli incarichi assegnati.

Detta relazione viene trasmessa al Dirigente del Servizio Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane il quale provvede con propria determinazione, entro il mese di febbraio, all'attribuzione delle indennità citate assicurando omogeneità di indirizzo e di trattamento, secondo i criteri più sotto riportati.

La presente indennità viene corrisposta a sostegno dei servizi nei quali vi sia carenza di figure di categoria D in quanto figura strategica e di collegamento tra la Dirigenza e le altre categorie e di conseguenza ruolo implicito di coordinamento dell'attività del servizio.

Le indennità in argomento non sono cumulabili con quelle di cui all'articolo 12, sono valori lordi annui e sono commisurate ai tempi di durata, in mesi,

dell'incarico nel corso dell'anno e sono revocabili qualora il dipendente non sia più adibito alla funzione individuata.

La presente indennità assorbe quella di disagio di cui all'articolo 11 eventualmente attribuita.

#### PERSONALE DELLA CATEGORIA D

L'Amministrazione corrisponde una indennità individuale annua di € 2.000,00 al personale di categoria D, non titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità, nei seguenti casi:

- Incarico di responsabilità in posizioni di staff inteso come unica figura con funzioni specialistiche di supporto amministrativo, contabile o tecnico all'intero servizio, operante in diretta collaborazione con l'organo Dirigenziale;
- Responsabilità del coordinamento di gruppi di lavoro <sup>PARIALI AD</sup> di almeno 5 unità operative; ~~di almeno 5 unità operative~~

#### PERSONALE DELLA CATEGORIA C

L'Amministrazione corrisponde una indennità individuale annua di € 1.500,00 a lorde per la categoria C, che si trovi nelle seguenti posizioni:

- responsabilità del coordinamento di gruppi di lavoro di almeno 4 unità operative se non <sup>COORDINATI</sup> ~~presente~~ nel servizio personale appartenente alla categoria D;
- responsabilità di struttura di rilevanza esterna che comporti un rapporto con l'utenza ovvero responsabilità di coordinamento di unità organizzativa anche interna diversa dagli uffici di appartenenza o all'interno di essi, composta da almeno 5 dipendenti di pari o inferiore categoria se non coordinati da personale di categoria D;

#### PERSONALE DELLA CATEGORIA B

L'Amministrazione corrisponde una indennità individuale di € 1.200,00 lorde per la categoria B, che si trovi nelle seguenti posizioni:

- responsabilità del coordinamento di gruppi di lavoro di almeno 3 unità operative se non coordinati da personale appartenente alla categoria C e D;
- responsabilità di struttura di rilevanza esterna che comporti un rapporto con l'utenza ovvero responsabilità di coordinamento di unità organizzativa anche interna diversa dagli uffici di appartenenza o all'interno di essi composta da almeno 5 dipendenti di pari categoria o inferiore;

### **Art. 14**

#### **Incentivi da specifiche disposizioni di legge**

Per l'anno 2013 i percettori dei compensi incentivanti previsti da specifiche disposizioni di legge, che per il principio di onnicomprensività della retribuzione, devono transitare nel fondo secondo le modalità previste dall'art. 15, lettera K, del C.C.N.L. 01/04/1999, partecipano al premio collegato alla performance individuale per una quota pari alla differenza tra il compenso incentivante spettante ed il premio collegato alla performance individuale attribuito.

Le somme non attribuite, in applicazione del presente articolo, andranno a incrementare la produttività individuale dei dipendenti non percettori dei compensi incentivanti predetti.

Per i percettori di compensi ISTAT, stante che la prestazione viene erogata fuori orario di lavoro e senza corresponsione della retribuzione per lavoro straordinario, i suddetti incentivi potranno condurre ad una decurtazione del premio collegato alla performance individuale per una quota non superiore al 50%.



**Art. 15  
Economie**

Tutte le economie afferenti alla totalità delle risorse del presente accordo vanno a finanziare l'istituto della produttività di cui all'art. 6 del presente accordo.

**Art. 16  
Formazione**

Il programma annuale della Formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale dipendente sarà presentato alla RSU prima dell'approvazione definitiva per eventuali integrazioni o modifiche.

La formazione dovrà riguardare tutto il personale dipendente tenendo conto delle esigenze dei vari servizi secondo una programmazione concordata tra le parti.

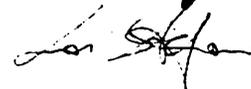
**Art. 17  
Norma finale**

Qualsiasi regolamento o accordo precedente in contrasto con la presente intesa cessa a tutti gli effetti dal momento della sottoscrizione del presente atto.

**Dichiarazione congiunta n° 1**

Le parti si impegnano, entro 30 giorni dalla sottoscrizione della presente intesa ad incontrarsi per la definizione dei criteri di valutazione del personale;

CAGLIARI, 9 LUGLIO 2013

CCOIP RSU   
CCIL FP   
Indefes   
ASL FP   
CISL FP   
CCOIP RSU 

Ripartizione fondo Ipotesi di accordo

**IPOTESI DI RIPARTIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2013**

RISORSE STABILI	€ 4.250.015,00
RISORSE VARIABILI	€ 1.974.971,00
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>€ 6.224.986,00</b>

IMPIEGHI STABILI	
Indennità di Comparto	€ 739.000,00
Peo - Led	€ 2.645.000,00
Indennità Posizione PO	€ 380.050,00
Indennità Risultato PO	€ 95.000,00
Indennità di funzione ex 8° q.f.	€ 14.410,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 3.873.460,00</b>

**RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE** € 2.351.526,00

di cui risorse stabili € 376.555,00  
 di cui risorse variabili € 1.974.971,00

IMPIEGHI VARIABILI	
Incentivi ICI	€ 315.044,00
Incentivi L.109 *	
Compensi ISTAT *	
Indennità specifiche responsabilità cat. B-C-D	€ 100.000,00
Indennità di disagio	€ 5.000,00
Indennità di rischio	€ 122.950,00
Indennità di turno, maggioraz turno e reperibilità	€ 900.000,00
Maneggio valori	€ 3.000,00
Produttività	€ 905.532,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 2.351.526,00</b>

\* saranno inseriti successivamente gli importi effettivamente liquidati

*Indennità ex FP*

9 LUGLIO 2013

*CISL FP*  
*di Julia*

*COORDINAMENTO REGIONALE*

*COORDINAMENTO REGIONALE*

*CGIL FP*  
*CGIL FP*  
*CGIL FP*