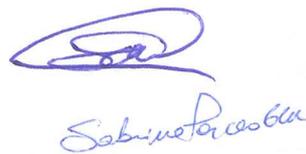


# COMUNE DI DECIMOMANNU

Provincia di Cagliari

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale  
dipendente

Parte normativa triennio 2016 - 2018



Sabine Facchia



## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

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

Il presente CCDI 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:

- a) D.Lgs. 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, 45, commi 3 e 4;
- b) D.Lgs. 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. 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. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- d) D.L. 78/2010 convertito in legge 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 degli uffici e dei servizi e performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.39 del 28.02.2013;
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

#### Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato, con contratto di lavoro Enti Locali.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01 gennaio 2016.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono 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 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 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. 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.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo 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 15 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.

#### **Art. 5 – Banca delle ore**

1. E' istituita la banca delle ore per tutti i dipendenti ad eccezione di coloro i quali siano titolari di Posizione Organizzativa.

2. La banca delle ore consiste, per ciascun lavoratore, in un conto individuale orario in cui confluisce la prestazione lavorativa straordinaria svolta dal dipendente, debitamente autorizzata e di durata superiore ai trenta minuti.

3. Con l'istituto della banca delle ore il dipendente acquisisce il diritto a recuperare il lavoro straordinario svolto, entro il semestre successivo a quello di maturazione, mediante assenze compensative, anche consecutive, nel limite del credito orario vantato.

4. Le modalità relative alla fruizione dei permessi di riposo compensativo dovranno essere concordate tra il lavoratore e il Responsabile competente.

5. Non può essere destinato a riposo compensativo un numero di ore superiore all'80% del lavoro straordinario prestato.

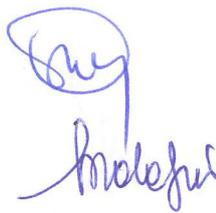
6. Al dipendente che non dovesse richiedere l'inserimento delle ore prestate nel fondo del credito orario verrà liquidato mensilmente lo straordinario secondo le modalità attualmente in vigore.

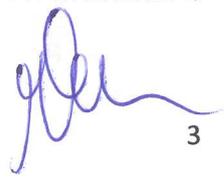
7. Entro il mese di Ottobre di ciascun anno il dipendente dovrà stabilire, relativamente al credito orario già maturato e a quello che maturerà nei successivi mesi di novembre e dicembre, l'ammontare delle ore da destinare alla liquidazione e quelle da destinare al recupero compensativo.

8. All'inizio dell'anno i dipendenti possono indicare l'ammontare delle ore per le quali intendano fruire del recupero, rinunciando, pertanto, al pagamento delle ore stesse, fermo restando il diritto alla maggiorazione. La dichiarazione potrà essere ritirata dal dipendente in qualsiasi momento e produrrà i suoi effetti a partire dal mese successivo al ritiro.

  
S. Scuderi



  
M. M. M.

  
3

  
C. M. M.



9. L'ammontare delle ore accantonate sarà evidenziato mensilmente nella scheda delle presenze, sulla base delle rilevazioni effettuate dal software.

10. L'istituto della banca delle ore non si applica alle prestazioni straordinarie effettuate in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, così come per tutte le prestazioni straordinarie per le quali siano previsti specifici incentivi e che si svolgano al di fuori dell'ordinario orario di servizio.

## CAPO II NORME DI GARANZIA SERVIZI ESSENZIALI

### Art. 6 - Individuazione dei servizi essenziali in caso di sciopero.

1. L'esercizio del diritto di sciopero va temperato con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione. Le prestazioni indispensabili vanno erogate anche nell'evenienza di sciopero, sia mediante l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti a tali prestazioni, sia mediante forme di erogazione periodica, cioè con fascia oraria ridotta.
2. Il presente contratto individua, in conformità alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e successive modifiche, nonché all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni ed Autonomie Locali sottoscritto in data 19/9/2002, i servizi pubblici essenziali e le prestazioni indispensabili da garantire nell'evenienza di sciopero, nonché le professionalità e le categorie di personale che formano i contingenti esonerati dallo sciopero ed i criteri per la formazione dei contingenti medesimi. Per la quantificazione dei contingenti, si stabilisce sin d'ora che sarà adottata di regola e laddove possibile, una rotazione del personale.
3. Sono servizi essenziali, la cui funzionalità va garantita in caso di sciopero per assicurare l'effettività, nel contenuto essenziale, dei diritti costituzionalmente tutelati, quelli di seguito elencati, limitatamente alle prestazioni individuate come indispensabili:
  - a) IL SERVIZIO DI STATO CIVILE, limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti nel giorno antecedente o successivo a due giorni consecutivi non lavorativi. Il servizio, come sopra descritto, richiede la prestazione lavorativa dell'Ufficiale di Stato Civile.  
Le prestazioni indispensabili relative al servizio di Stato Civile sono garantite mediante l'astensione dallo sciopero di n. 1 ufficiale di Stato Civile munito di delega.
  - 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 e nei 5 giorni precedenti alla scadenza dei termini per la presentazione delle liste elettorali, al fine di garantirne la certificazione. Si dà atto che, a norma dell'Accordo collettivo nazionale sottoscritto in data 19/09/2002 sono escluse le manifestazioni di sciopero nel periodo compreso fra cinque giorni prima e cinque giorni dopo la data di effettuazione delle consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali e referendarie nazionali e locali, e si conferma ciò integralmente.
  - c) POLIZIA LOCALE: Limitatamente alle attività di pronto intervento per incidenti e per eccezionali situazioni di emergenza, nonché alle unità a disposizione dell'Autorità Giudiziaria e di Pubblica Sicurezza e per interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori.  
Le prestazioni indispensabili sono garantite mediante l'astensione dallo sciopero di n. 2 (due) Agenti di Polizia Locale per ogni turno.

- d) **SERVIZI DEL PERSONALE**, limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, al controllo e al versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge; tale servizio per i soli dipendenti del Settore Economico Finanziario, Servizio Personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.  
Le prestazioni indispensabili sono garantite mediante l'astensione dallo sciopero di n. 1 dipendente per Settore.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

#### Art. 7 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
- b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;
- f) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro funzionamento e/o le conseguenti economie da

utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

### **Art. 8 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs.150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituito per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art.15, comma 1, lettera d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);

## **CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

### **Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza 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;
- e) in base ai principi dell'art. 18 del D. Lgs. 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistema di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;
- f) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" fermo restando l'applicazione di quanto previsto dal combinato disposto dell'art.31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, che con atto della Giunta Comunale n. 190 del 28.12.2012 ha approvato la metodologia relativa ai criteri di valutazione dei dipendenti, che per completezza del presente contratto decentrato viene allegata per farne parte integrante e sostanziale.

3. Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

4. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.

5. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 6 giorni.

La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenza;
- congedo ordinario;
- permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- congedo di maternità (ex maternità obbligatoria);
- recupero lavoro straordinario;
- permessi per donazione sangue;
- riposo compensativo;
- infortunio sul lavoro;
- patologie tumorali.

6. I lavoratori assunti a tempo determinato con contratto Enti Locali non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi dodici mesi di servizio.

7. La valutazione individuale rettificata in funzione degli elementi di cui ai commi 3 e 4 andrà sommata a tutte le altre valutazioni individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di produttività. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà definita moltiplicando per ciascun valore individuale.

Financing: 10-10 = 110+403 = Total 223



7

## Art. 10 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Le risorse destinate dalla contrattazione decentrata integrativa, nell'ambito del fondo per le risorse decentrate, alla incentivazione delle performance individuali sono assegnate ai singoli Settori in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso ed alle rispettive categorie di inquadramento secondo la seguente tabella di equivalenza:

- Categoria B1: 1
- Categoria B3: 1,06
- Categoria C1: 1,13
- Categoria D1: 1,23
- Categoria D3: 1,41

Dove ponendo pari a 1,00 il valore tabellare - base più piccolo dello stipendio di ingresso relativo alla categoria B1 (€ 18.681,76 a contratto vigente) calcolato con riferimento a 13 mensilità, tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari delle altre categorie superiori per il suddetto valore-base della categoria B1. I valori tabellari sono desunti dal CCNL del 31.7.2009 e cambieranno al cambiare dei contratti.

La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è data dalle seguenti quattro parti:

- a) per il 60% per i risultati raggiunti (PARTE I)
- b) per il 20% per i comportamenti organizzativi (PARTE II)
- c) per il 20% per la valutazione finale assegnata alla posizione organizzativa di riferimento (PARTE III).

La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

- quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria e per le posizioni B3-D3;
- parametrizzazione stipendiale delle categorie e delle posizioni, come su indicate;
- moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;
- divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
- moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria relativi al personale assegnato alle diverse unità organizzative, ottenendo l'ammontare del budget per ogni singolo Settore presente nell'Ente.

Le risorse destinate alla produttività collettiva di risultato sono ripartite fra i Settori in ragione del numero dei dipendenti assegnati e del peso di ciascuna categoria.

Ad esempio: supponiamo che nell'Ente siano presenti 3 settori: Tecnico - Finanziario - Amministrativo. Ciascun Settore abbia una dotazione di personale come appresso indicata:

Tecnico : 3 B - 5 C - 1 D3 =  $3 \cdot 100 + 5 \cdot 113 + 141 =$  Totale 1006

Finanziario : 1 D - 1 C =  $113 + 123 =$  Totale 236

Amministrativo : 2 C = 2 \*113 = Totale **226**

Totale Punti Parametrici: 1006+236+226= **1468**

Supponiamo che il Budget Complessivo da distribuire per la "performance" individuale ammonti a Euro **10.000,00**. Il valore punto sarà dato dal seguente algoritmo:

$$V.P. = BC/TPP=10.000,00/1468= \mathbf{6,81}$$

(V.P. = Valore Punto / BC = Budget Complessivo/TPP= Totale Punti Parametrici)

Il budget per Settore sarà dato da:

Tecnico : 1006 x 6,81 = Euro **6.850,86**

Finanziario : 236x 6,81 = Euro **1.607,16**

Amministrativo : 226 x 6,81 = Euro **1.539,06**

**Totale Euro 10.000,00**

Successivamente alla determinazione del budget di Settore secondo le suddette modalità il Responsabile procede alla determinazione del fondo individuale secondo la seguente procedura:

- a seguito di determinazione del budget esitato dalla procedura in esame ridefinisce il controvalore monetario di ciascun obiettivo assegnato al proprio Settore.

Il controvalore monetario di ciascun obiettivo è dato dalla seguente formula:

*(Budget per Settore/Sigma peso obiettivi per Settore) x peso di ciascun obiettivo*

Supponiamo che il Settore tecnico abbia ricevuto tre obiettivi il cui peso, in applicazione del sistema di misurazione e valutazione delle "performance" del Responsabile \*, è come appresso indicato:

1. obiettivo peso=625
  2. obiettivo peso=225
  3. obiettivo peso=135
- Totale 985



\*La pesatura degli obiettivi è a cura della Giunta Comunale e dei titolari di Posizione Organizzativa a seguito della procedura delineata. La definizione dell'importanza e dell'impatto all'esterno dell'obiettivo è a cura della Giunta. La Giunta formula il proprio giudizio assegnando, alle due variabili di propria competenza, il valore:

Basso: **B** - Medio: **M** - Alto: **A**

La definizione della Complessità e della Realizzabilità si riferisce ad elementi prettamente tecnici, quindi è di competenza dei titolari di Posizione Organizzativa. Il giudizio viene formulato mediante l'utilizzo delle quattro variabili viste sopra. Il valore delle predette variabili è identico, pertanto il peso definitivo degli obiettivi è dato dal concorso paritario delle quattro variabili:

- a) *Importanza:* Alta **A = 5** - Media: **M = 3** - Bassa: **B = 1**  
b) *Complessità:* Alta **A = 5** - Media: **M = 3** - Bassa: **B = 1**  
c) *Impatto Esterno* Alta **A = 5** - Media: **M = 3** - Bassa: **B = 1**  
d) *Realizzabilità* Alta **A = 5** - Media: **M = 3** - Bassa: **B = 1**

Il peso assoluto è dato dal prodotto delle 4 variabili. Il peso percentuale è dato dal risultato del seguente algoritmo: (prodotto delle 4 variabili/Sigma dei pesi degli obiettivi)

Controvalore monetario =  $4807/985 = 4,88$

1. obiettivo peso=625 = Euro 3050,00
2. obiettivo peso=225 = Euro 1098,00
3. obiettivo peso=135 = Euro 658,00

Il fondo individuale di ciascun dipendente viene rideterminato in relazione al contributo richiesto e dato espresso in percentuale tale per cui dati due dipendenti che partecipano al conseguimento dell'obiettivo n° 1 e al primo viene richiesta e ricevuta una partecipazione pari al 30% dell'intera attività prevista per il suo conseguimento, mentre al secondo viene richiesta e ricevuta una partecipazione pari al 70% dell'intera attività prevista per il suo conseguimento, il fondo individuale del primo dipendente relativamente a quell'obiettivo è pari a Euro 915,00 (30% di Euro 3.050,00) mentre per il secondo dipendente il fondo individuale è pari a Euro 2.135,00 (70% di Euro 3.050,00).

La scelta di questo modello comporta che l'assegnazione/distribuzione degli obiettivi sia ampiamente condivisa con i propri collaboratori.

A seguito di valutazione del dipendente sulla "performance" individuale il Responsabile provvederà ad attribuire al personale assegnato alla propria e diretta responsabilità il budget individuale.

### CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

#### Art. 11 - Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale 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. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno due anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
3. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
4. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
5. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.
6. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali.
7. Si rinvia ad un apposito accordo la disciplina puntuale che regolamenti la progressione economica orizzontale.

### CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

#### Art. 12 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Settore.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

### **Art. 13 - 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 del CCNL 22.01.2004) in €30,00. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.

2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- a) Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi ecc.;
- b) Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore complessi e a conduzione altamente rischiosa;
- c) Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzatura e strumenti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti;
- d) Esposizioni a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura;
- e) Esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
- f) Esposizione a rischi di lesione, traumi, malattie ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti compresa la movimentazione manuale di carichi;

così come individuato nel documento di valutazione rischi dell'Ente.

3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma trimestralmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente controllati entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

### **Art. 14 - Indennità maneggio valori**

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio e tutela di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nella seguente misura:

- €. 0,52 al giorno per chi maneggia da un minimo di € 516,00 fino a € 7.746,85 annue risultanti da accertamento contabile;
- €. 1,04 al giorno per chi maneggia da un minimo di € 7.746,85 fino a € 25.822,84 annue risultanti da accertamento contabile;

- €. 1,55 al giorno per chi maneggia oltre €. 25.822,84 annue risultanti da accertamento contabile;
- 2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma precedente pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.
- 3. L'erogazione dell'indennità del maneggio valori avviene annualmente.

**Art. 15 – Indennità per particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I ccnl 1.04.1999)**

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge), che deve essere trasmesso all' Ufficio Finanziario, a cura del responsabile del Settore cui il dipendente è assegnato.

3. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.

4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1, è di competenza del Responsabile del Settore cui il dipendente è assegnato definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto.

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, di norma, in un'unica soluzione, e sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

**Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del ccnl 9.05.2006)**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite dai competenti Responsabili di Settore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. I livelli di complessità e responsabilità, connessi all'assegnazione dell'indennità vengono determinati dalla Conferenza dei Responsabili di Settore. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.

2. A titolo di esempio, le fattispecie alle quali i responsabili di Settore dovranno fare riferimento sono le seguenti:



a) particolari complessità della struttura in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni di front office in relazione alla consistenza quantitativa dell'utenza. E' richiesto un numero minimo di 3 dipendenti assegnati all'ufficio (compreso l'incaricato);

b) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto;

c) funzioni di coordinamento affidate agli ufficiali di P.M.;

d) concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile di Settore, che implica conoscenze di tipo altamente specialistico;

e) gestione di rapporti e relazioni complesse con interlocutori interni ed esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto oppure funzioni di responsabile CED;

f) coordinamento squadre operai.

3. L'importo dell'indennità è quantificata a consuntivo, sulla base dell'incarico scritto conferito, nell'ambito della verifica annuale prevista dall'art. 2 comma 3 delle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare la produttività, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo.

4. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni sopra indicate.

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

#### **Art. 17 – Indennità di reperibilità**

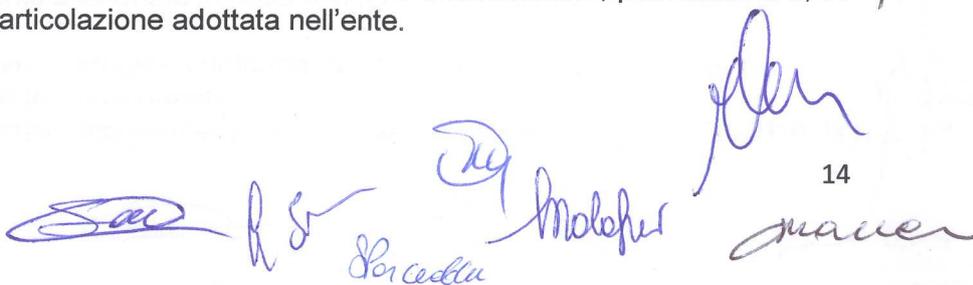
1. Se istituito il servizio, il personale coinvolto ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.

2. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Settore.

#### **Art. 18 – Indennità di turno**

La turnazione, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita per garantire l'erogazione del Servizio di Polizia Locale, tramite l'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni su 12 ore giornaliere continuative.

Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale con prestabilite articolazioni giornaliere, pertanto 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 all'articolazione adottata nell'ente.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Sae', 'R. S.', 'Sorceddu', 'Molofus', 'mauer', and a large signature on the right.

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

## CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

### Art. 19 – Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. d) CCNL 01.04.1999

1. Le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 di cui all'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 sono quelle relative 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 dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le risorse di cui sopra saranno erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalle norme di legge vigenti e fatto salvo quanto previsto dal presente CCDI.

### Art. 20 – Compensi di cui all'art. 15 c. 2 e c. 5 CCNL 01.04.1999

1. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza
2. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

### Art. 21 – Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale di cui all'art. 15, comma 1, lettera k), CCNL 01.04.1999 sono quelle relative a:
  - a) incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016);
  - b) recupero evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p, D.Lgs. 446/1997);
  - c) 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);
  - d) altre risorse specificamente assegnate in base a vigenti norme statali o regionali (ex L.R. 19/97).
2. Le risorse di cui sopra saranno erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalle norme di legge vigenti.
3. Fermo restando quanto pattuito anteriormente all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 50/2016, le



parti definiscono, con apposito regolamento, i criteri e modalità di riparto dell'80% del fondo per la progettazione di cui all'art. 93, comma 7-bis e ss. del D.Lgs. n. 163/2006.

### TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

#### CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

##### Art. 22 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

##### Art. 23 – Personale in gestione associata

Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

### TITOLO IV – LE RELAZIONI SINDACALI – PARI OPPORTUNITA' –

#### AZIONI POSITIVE

##### Art. 24 – Relazioni sindacali

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dai vigenti C.C.N.L. e dal presente contratto collettivo decentrato.

2. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dal D. Lgs. 165/2001 e dai C.C.N.L. nel rispetto di quanto espressamente introdotto con il D. Lgs. 150/2009 e il D. Lgs. 141/2011.

3. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo, le parti convengono su quanto segue:

a) contrattazione: vengono assicurati gli spazi di contrattazione su tutte le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa, ai sensi delle normative vigenti;

- b) convocazione delle delegazioni: le parti si impegnano a garantire la diponibilità per la convocazione delle delegazioni entro 7 giorni ogni qual volta una di esse ne faccia richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; in ogni caso date e modalità degli incontri dovranno essere preventivamente concordate tra i soggetti componenti le delegazioni trattanti;
- c) ordine del giorno: per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere comunicate ai soggetti interessati;
- d) verbali: di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Lo stesso verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante; a tale scopo l'Ente individuerà apposito soggetto verbalizzante;
- e) argomenti rinviati: qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo;
- f) esecuzione degli accordi: la pubblicazione sul sito internet comunale dell'accordo, dà avvio alla concreta attuazione di quanto convenuto fra le parti;
- g) informazione: l'Ente garantisce a tutti i dipendenti l'uso di adeguati strumenti informatici per la consultazione degli accordi sottoscritti;
- h) raccolta degli accordi: presso la struttura competente alla gestione delle relazioni sindacali è conservata una raccolta degli accordi sindacali e dei verbali, ai quali hanno accesso il personale dipendente e le organizzazioni sindacali.

#### **Art. 25 – Comitato Unico di Garanzia**

1. Le parti si impegnano a istituire il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni (C.U.G.), che unifica le competenze del Comitato per le Pari Opportunità e del Comitato per le Pari Opportunità e del Comitato paritetico per il fenomeno del mobbing.
2. L'Ente dovrà garantire strumenti idonei al funzionamento del comitato e valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo il lavoro svolto dal comitato.
3. La gestione dei rapporti di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio, terrà conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, con particolare attenzione alla flessibilità degli orari per i lavoratori con cariche familiari, con figli minori e in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.
4. Le proposte formulate dal C.U.G., saranno oggetto di valutazione in sede di approvazione del piano Triennale delle Azioni Positive.

#### **Art. 26 – Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro**

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono previsti dall'art. 9 del C.C.N.L. 01.04.1999. Essi esercitano i diritti e le prerogative previsti dal comma 2 del citato art. 9 nonché quelli derivanti dal presente accordo.
2. Le ore di permesso sindacale per l'effettuazione delle assemblee e per le agibilità dei rappresentanti sindacali verranno quantificate annualmente in base a quanto previsto dal relativo C.C.N.L.

3. La gestione di tale monte ore è affidata alle OO.SS. ed alla RSU (secondo quanto previsto dall'accordo collettivo quadro per la costituzione delle RSU e dal contratto collettivo nazionale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali) che comunicheranno formalmente ogni utilizzo di permessi sindacali all'ufficio personale.

#### Art. 27 – Telelavoro

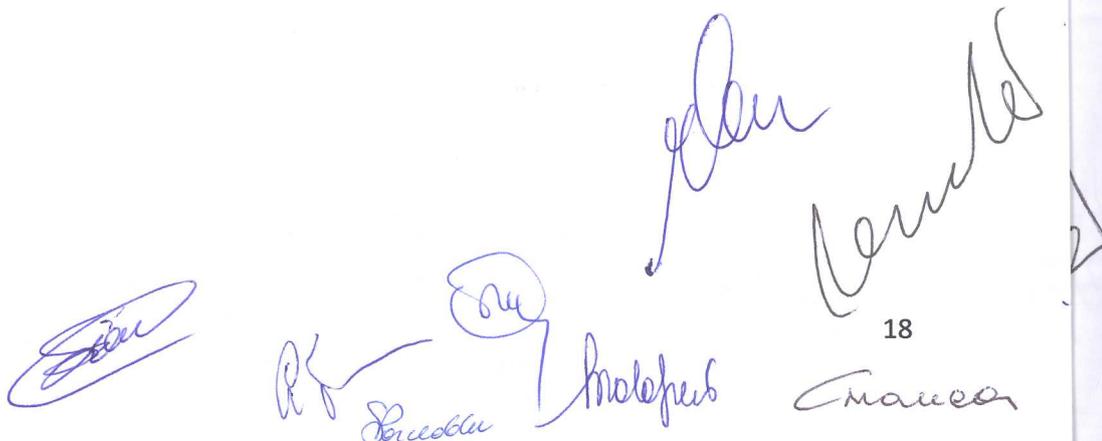
1. Nel caso in cui siano attivati presso il Comune di Decimomannu progetti di telelavoro di cui all'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si osserveranno le relazioni sindacali indicate nell'articolo stesso.
2. Le condizioni a cui attenersi sono:
  - a) gli oneri per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Amministrazione;
  - b) l'Amministrazione doterà il lavoratore di tutti gli strumenti necessari a garantire il corretto e regolare svolgimento della prestazione;
  - c) nel caso di telelavoro a domicilio è possibile prevedere al dipendente interessato rimborso delle spese per consumi elettrici commisurate ai consumi effettivi;
  - d) le condizioni operative a cui il lavoratore dovrà attenersi saranno precisate dettagliatamente nel progetto di telelavoro che il Responsabile competente provvederà a redigere e nel dovrà indicare anche i criteri di valutazione della prestazione;
3. La scelta dei lavoratori da adibire a telelavoro sarà a cura del dirigente responsabile del progetto, che la opererà tenendo conto dei seguenti criteri:
  - a) disponibilità dei dipendenti
  - b) possibilità di operare in senso autonomo per la professionalità posseduta e per il tipo di lavoro da svolgere.
4. Il lavoratore che svolge telelavoro può comunque partecipare ai compensi diretti ad incentivare il merito e la produttività di cui all'art. 9 del presente CCDI.

#### Art. 28 – Norme finali

L'Amministrazione si impegna a realizzare i Piani di Razionalizzazione delle spese, di cui all'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 e di utilizzare, nei limiti indicati dalla norma, quota parte dei risparmi certificati per la contrattazione decentrata integrativa.

#### Art. 29 – Norme finali

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. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.



18