



**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL CONSORZIO DEL PARCO GEOMINERARIO STORICO E AMBIENTALE DELLA SARDEGNA RELATIVO AI CRITERI DI UTILIZZAZIONE DEL FONDO PER L'ANNO 2019**

In data \_\_\_\_/\_\_\_\_/2019, alle ore \_\_\_\_:\_\_\_\_, presso la sede del Consorzio del Parco Geominerario Storico e Ambientale della Sardegna, sita in Iglesias (SU) in via Monteverdi n. 16, si sono riuniti:

<b><u>PER LA PARTE DATORIALE</u></b>		
<b>CARICA</b>	<b>COGNOME E NOME FIRMATARIO</b>	<b>FIRMA</b>
Il Direttore	Ciro Pignatelli	
Il Componente	Pietrangelo Loru	
<b><u>PER LA PARTE SINDACALE</u></b>		
<b>ORGANIZZAZIONI SINDACALI</b>		<b>FIRMA</b>
<b>SIGLA</b>	<b>COGNOME E NOME FIRMATARIO</b>	
CGIL/FP		
CISL/FP		
UIL/PA		
CISAL/FIALP		
USB/PI		
FISMIC CONFSAL SARDEGNA/PI		

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo integrativo del Consorzio del Parco Geominerario Storico e Ambientale della Sardegna.

## Articolo 1

### Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Le parti concordano sulla necessità della formulazione dell'ipotesi di accordo per l'anno 2019, a seguito dell'adozione, da parte dell'Ente, del provvedimento di cui alla Determinazione n. 202 del 12.11.2018 recante "Costituzione Fondo Contrattazione Integrativa anno 2019", che ha stabilito l'entità delle risorse assegnate per l'annualità 2019 per il personale dipendente dell'Ente, non dirigente.
2. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente Parco Geominerario ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2019, dei criteri di utilizzo del Fondo per i trattamenti accessori di Ente. Si stabilisce, inoltre, che il contratto conservi la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, continuano ad applicarsi le clausole del CCNL-Funzioni Centrali.

## Articolo 2

### Criteri di utilizzo del fondo per i trattamenti accessori del personale delle aree

1. Il fondo disponibile per i trattamenti accessori di ente è quantificato, per l'anno 2019, in **77.093,77 €** a titolo di risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità, oltre alle altre risorse una tantum.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono destinate ai seguenti utilizzi:

UTILIZZO		IMPORTI
<b>A</b>	Indennità di Ente - quota parte a carico del Fondo Unico di Amministrazione (16,00% delle risorse stabili del FUA)	€ 10.449,32
<b>B</b>	Quota del TFR sull'indennità di ente (1,40% delle risorse stabili del FUA)	€ 914,32
<b>C</b>	Versamento all'Erario del 10,00% del FUA (art. 67, comma 5, D.L. convertito nella L. 122/2008)	€ 6.530,82
<b>D</b>	Assenze per malattia dipendenti (art. 71, comma 1, D.L. n. convertito nella L. 122/2008) in ragione del 0,60% delle risorse stabili del FUA	€ 391,85
<b>E</b>	Salario di professionalità (30,00% delle risorse stabili del FUA)	€ 19.592,47
<b>F</b>	Indennità rischi, disagi, reperibilità (1,50% delle risorse stabili del FUA)	€ 979,62
<b>G</b>	Posizioni organizzative (n. 1 dal 27.11.2018 al 31.12.2019) e n. 2 ancora da attribuire, determinate nell'importo annuo unitario	€ 7.746,84
<b>H</b>	Performance organizzativa ed individuale (20% delle risorse stabili del FUA + risorse variabili del FUA ai sensi dell'art. 2 comma 5 del Contratto Integrativo dell'Ente per il 2018)	€ 24.847,18
<b>I</b>	Progressioni economiche	€ 5.641,35
<b>TOTALE</b>		<b>€ 77.093,77</b>

3. Le risorse del Fondo Unico di Amministrazione (FUA), come indicate nella tabella di cui al precedente comma, risultano quantificate tenuto conto dei seguenti criteri:

- gli istituti di cui alle lettere A), B), C) e D) sono determinati mediante applicazione di criteri e parametri previsti dalla normativa vigente (leggi e disposizioni di C.C.N.L.);
- l'istituto di cui alla lettera E) è determinato in misura del 30,00% delle risorse stabili del FUA mentre l'istituto di cui alla lettera F) è determinato in misura del 2,00% delle risorse stabili del FUA;
- in merito all'istituto di cui alla lettera G), determinato in applicazione dell'art. 16 del C.C.N.L. relativo al personale non dirigente di comparto, sottoscritto in data 1 ottobre 2007, l'Amministrazione ritiene che in base alle attuali esigenze di servizio si rende necessaria l'attivazione e la conseguente assegnazione complessivamente di 3 posizioni organizzative, ciascuna quantificata nella misura massima prevista dal vigente C.C.N.L. di categoria;
- l'istituto di cui alla lettera H) è determinato in misura del 20,00% delle risorse stabili del FUA oltre le risorse variabili del FUA ai sensi dell'art. 2 comma 5 del Contratto Integrativo dell'Ente per il 2018;
- le risorse allocate di cui all'istituto contrassegnato con la lettera I) vengono destinate agli sviluppi economici.

4. Le parti stabiliscono che, nel caso ad esercitare le funzioni di direttore venga investito temporaneamente un dipendente della struttura organizzativa dell'Ente, al medesimo viene riconosciuto, a titolo di premio per la performance collettiva e individuale, un importo pari al 20% dell'ammontare complessivo della voce del fondo destinata annualmente alla remunerazione della performance collettiva e individuale, di cui alla lettera H) della tabella riportata al precedente comma 2, fatti salvi la valutazione operata dall'Organismo indipendente di valutazione della performance ed il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

5. Le somme che, a consuntivo, risultassero non utilizzate per le finalità di cui alla tabella riportata al precedente comma 2, vanno ad incrementare le risorse di cui alla lettera H) della medesima tabella.

### **Art. 3**

#### **Differenziazione del premio individuale**

1. Le parti stabiliscono che occorre dare attuazione a quanto stabilito dall'art. 78 del CCNL – Funzioni Centrali triennio 2016-2018 pertanto, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale (art. 77, comma 2, CCNL Funzioni Centrali) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita è pari al 40% del totale del personale dell'Ente.

## Art. 4

### Progressioni economiche orizzontali

1. Al fine di attribuire le progressioni orizzontali occorre dare attuazione all'art. 23 del D. Lgs 150/2009:

- *Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili;*
- *Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;*
- *La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.*

2. Occorre inoltre dare applicazione dell'art. 52 comma 1bis del D. Lgs 165/2001:

- *I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.*

3. Al fine dell'individuazione degli aventi diritto all'istituto delle progressioni orizzontali, a garanzia di un sistema meritocratico, vengono definiti i requisiti di accesso alle selezioni e i criteri di selettività come di seguito rappresentato.

Criteri di selezione. Sono ammessi alla selezione i dipendenti:

- in servizio a tempo indeterminato dell'Ente appartenenti alle categorie A, B e C;
- in possesso di almeno 2 anni di anzianità nella posizione economica rivestita all'interno della categoria economica, maturati al giorno precedente la data di decorrenza della progressione economica;
- che hanno riportato nell'ultimo biennio una valutazione finale media, pari o superiore, a punti 3,50 su 5,00, attribuita secondo il sistema di valutazione della performance individuale vigente.

Criteri di valutazione. La graduatoria di merito dei dipendenti appartenenti a ciascuna categoria economica e livello economico deve essere determinata attraverso i seguenti criteri:

- a. livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite;

- b. titoli culturali e professionali posseduti;  
 c. livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel Piano della Performance.

**CATEGORIA C (fino ad un Massimo di punti 100)**

- a. livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite (fino ad un massimo di punti 35):

a.1. anzianità di servizio nel livello immediatamente inferiore a quello per il quale si concorre, punti 1 per ogni anno fino ad un massimo di punti 5 (calcolato in proporzione anche per singolo mese);

a.2. competenze professionali acquisite (fino ad un massimo di punti 30) derivanti da:

- titolarità di posizione organizzativa, punti 5 per ogni anno fino ad un massimo di punti 20 (calcolato in proporzione anche per singolo mese);
- titolarità di altri incarichi conferiti formalmente a norma di statuto o regolamento e/o di delega di funzioni dirigenziali o di rappresentanza dell'Ente, punti 2 per ogni anno fino ad un massimo di punti 10 (calcolato in proporzione anche per singolo mese);

- b. titoli culturali e professionali posseduti, in materie riguardanti la propria attività lavorativa (fino ad un massimo di punti 30):

b.1. titolo di studio (fino ad un massimo di punti 20, non cumulabili tra di loro):

- laurea magistrale, fino ad un massimo di punti 20 (come da tabelle seguenti);

Laurea magistrale					
Voto da	95	a	100	punti	6
Voto da	101	a	105	punti	10
Voto da	106	a	109	punti	16
Voto	110	e	110 e lode	punti	20

- laurea triennale, fino ad un massimo di punti 15 (come da tabelle seguenti);

Laurea triennale					
Voto da	95	a	100	punti	5
Voto da	101	a	105	punti	8
Voto da	106	a	109	punti	12
Voto	110	e	110 e lode	punti	15

- diploma di scuola secondaria di secondo grado, fino ad un massimo di punti 10 (come da tabelle seguenti);

Diploma (voto in centesimi)					
Voto da	60	a	75	punti	3
Voto da	76	a	90	punti	5
Voto da	91	a	95	punti	8
Voto da	96	a	99	punti	9
Voto	100			punti	10

Diploma (voto in sessantesimi)					
Voto da	36	a	45	punti	3
Voto da	46	a	54	punti	5
Voto da	55	a	57	punti	8
Voto da	58	a	59	punti	9
Voto	60			punti	10

b.2. altri titoli (fino ad un massimo di punti 10, cumulabili tra loro):

- abilitazione professionale, punti 6;
  - dottorato di ricerca, punti 5;
  - master di secondo livello, punti 4;
  - master di primo livello, punti 3;
  - ulteriore laurea quinquennale, punti 2;
  - ulteriore laurea triennale, punti 1;
  - corsi di formazione professionale, punti 0,5.
- c. livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel Piano della Performance (fino ad un massimo di punti 35):
- c.1. valore medio delle due ultime valutazioni del dipendente, relative alla posizione economica rivestita al momento del concorso, moltiplicato per il coefficiente pari 7 (vedi esempio alla tabella seguente).

Valutazione media conseguita	Coefficiente	Punti
3,5	7	24,50
4,0	7	28,00
4,5	7	31,50
5,0	7	35,00

#### CATEGORIA B (fino ad un Massimo di punti 100)

- d. livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite (fino ad un massimo di punti 35):
- a.1. anzianità di servizio nel livello immediatamente inferiore a quello per il quale si concorre, punti 1 per ogni anno fino ad un massimo di punti 5 (calcolato in proporzione anche per singolo mese);
- a.2. competenze professionali acquisite (fino ad un massimo di punti 30) derivanti da:
- titolarità di incarichi di elevata professionalità, formalmente conferiti, punti 5 per ogni anno fino ad un massimo di punti 20 (calcolato in proporzione anche per singolo mese);
  - titolarità di altri incarichi conferiti formalmente a norma di statuto o regolamento e/o di delega di funzioni o di rappresentanza dell'Ente, punti 2 per ogni anno fino ad un massimo di punti 10 (calcolato in proporzione anche per singolo mese);
- e. titoli culturali e professionali posseduti, in materie riguardanti la propria attività lavorativa (fino ad un massimo di punti 30):
- b.1. titolo di studio (fino ad un massimo di punti 20, non cumulabili tra di loro):
- laurea magistrale, fino ad un massimo di punti 20 (come da tabelle seguenti);

Laurea magistrale					
Voto da	95	a	100	punti	6
Voto da	101	a	105	punti	10
Voto da	106	a	109	punti	16
Voto	110	e	110 e lode	punti	20

- laurea triennale, fino ad un massimo di punti 15 (come da tabelle seguenti);

Laurea triennale					
Voto da	95	a	100	punti	5
Voto da	101	a	105	punti	8
Voto da	106	a	109	punti	12
Voto	110	e	110 e lode	punti	15

- diploma di scuola secondaria di secondo grado, fino ad un massimo di punti 10 (come da tabelle seguenti);

Diploma (voto in centesimi)					
Voto da	60	a	75	punti	3
Voto da	76	a	90	punti	5
Voto da	91	a	95	punti	8
Voto da	96	a	99	punti	9
Voto	100			punti	10

Diploma (voto in sessantesimi)					
Voto da	36	a	45	punti	3
Voto da	46	a	54	punti	5
Voto da	55	a	57	punti	8
Voto da	58	a	59	punti	9
Voto	60			punti	10

- diploma di scuola secondaria di primo grado, punti 5.
- b.2. altri titoli (fino ad un massimo di punti 10, cumulabili tra loro):
- abilitazione professionale, punti 6;
  - dottorato di ricerca, punti 5;
  - master di secondo livello, punti 4;
  - master di primo livello, punti 3;
  - ulteriore laurea magistrale, punti 2;
  - ulteriore laurea triennale, punti 1;
  - ulteriore diploma, punti 0,5.
- f. livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel Piano della Performance (fino ad un massimo di punti 35):
- c.1. valore medio delle due ultime valutazioni del dipendente, relative alla posizione economica rivestita al momento del concorso, moltiplicato per il coefficiente pari 7 (vedi esempio alla tabella seguente).

Valutazione media conseguita	Coefficiente	Punti
3,5	7	24,50
4,0	7	28,00
4,5	7	31,50
5,0	7	35,00

#### CATEGORIA A (fino ad un Massimo di punti 100)

- g. livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite (fino ad un massimo di punti 35):

- a.1. anzianità di servizio nel livello immediatamente inferiore a quello per il quale si concorre,

punti 1 per ogni anno fino ad un massimo di punti 5 (calcolato in proporzione anche per singolo mese);

a.2. competenze professionali acquisite (fino ad un massimo di punti 30) derivanti da:

- titolarità di incarichi di elevata professionalità, formalmente conferiti, punti 5 per ogni anno fino ad un massimo di punti 20 (calcolato in proporzione anche per singolo mese);
- titolarità di altri incarichi conferiti formalmente a norma di statuto o regolamento e/o di delega di funzioni, punti 2 per ogni anno fino ad un massimo di punti 10 (calcolato in proporzione anche per singolo mese);

h. titoli culturali e professionali posseduti, in materie riguardanti la propria attività lavorativa (fino ad un massimo di punti 30):

b.1. titolo di studio (fino ad un massimo di punti 20, non cumulabili tra di loro):

- laurea magistrale, fino ad un massimo di punti 20 (come da tabelle seguenti);

Laurea magistrale					
Voto da	95	a	100	punti	6
Voto da	101	a	105	punti	10
Voto da	106	a	109	punti	16
Voto	110	e	110 e lode	punti	20

- laurea triennale, fino ad un massimo di punti 15 (come da tabelle seguenti);

Laurea triennale					
Voto da	95	a	100	punti	5
Voto da	101	a	105	punti	8
Voto da	106	a	109	punti	12
Voto	110	e	110 e lode	punti	15

- diploma di scuola secondaria di secondo grado, fino ad un massimo di punti 10 (come da tabelle seguenti);

Diploma (voto in centesimi)					
Voto da	60	a	75	punti	3
Voto da	76	a	90	punti	5
Voto da	91	a	95	punti	8
Voto da	96	a	99	punti	9
Voto	100			punti	10

Diploma (voto in sessantesimi)					
Voto da	36	a	45	punti	3
Voto da	46	a	54	punti	5
Voto da	55	a	57	punti	8
Voto da	58	a	59	punti	9
Voto	60			punti	10

- diploma di scuola secondaria di primo grado, punti 5.

b.2. altri titoli (fino ad un massimo di punti 10, cumulabili tra loro):

- abilitazione professionale, punti 6;
- dottorato di ricerca, punti 5;
- master di secondo livello, punti 4;
- master di primo livello, punti 3;



- ulteriore laurea magistrale, punti 2;
  - ulteriore laurea triennale, punti 1;
  - ulteriore diploma, punti 0,5.
- i. livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel Piano della Performance (fino ad un massimo di punti 35):
- c.1. valore medio delle due ultime valutazioni del dipendente, relative alla posizione economica rivestita al momento del concorso, moltiplicato per il coefficiente pari 7 (vedi esempio alla tabella seguente).

Valutazione media conseguita	Coefficiente	Punti
3,5	7	24,50
4,0	7	28,00
4,5	7	31,50
5,0	7	35,00

4. In caso di parità di punteggio la graduatoria è formata utilizzando in primo ordine l'anzianità di servizio nella categoria economica e in secondo ordine la maggiore età anagrafica.
5. Le progressioni economiche sono attribuite secondo il limite di budget destinato alle nuove progressioni per ciascun anno, sulla base delle graduatorie finali che verranno redatte per coloro in possesso dei requisiti di selettività. Si precisa che nell'applicazione del presente comma verrà rispettato quanto disposto dall'allegato 1 alla Circolare n. 15/2019 della Ragioneria Generale dello Stato che prevede il limite per le assegnazioni orizzontali per ciascun anno pari al 50% dei dipendenti aventi diritto.

## **Art. 5**

### **Orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro è da intendersi come "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia a lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni".
2. L'orario di lavoro è articolato su 5 giorni lavorativi così distribuiti:
  - dal lunedì al venerdì dalle ore 8:00 alle 14:00 e dalle ore 15:00 alle ore 16:12;
  - la fascia di flessibilità in entrata/uscita è compresa tra le 07:30 e le 9:15 e tra le 15:12 e le 17:27;
  - la pausa pranzo ha la durata compresa tra i 30 e i 60 minuti da usufruirsi tra le ore 12:00 e le ore 15:00.

## **Art. 6**

### **Lavoro straordinario**

1. Le parti concordano che, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di comparto, si ricorre al lavoro straordinario esclusivamente per fronteggiare particolari ed urgenti situazioni di lavoro. La prestazione di lavoro straordinario deve essere espressamente e preventivamente autorizzata,

rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

2. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario, che è fissato dal vigente CCNL in 200 ore annue per ciascun dipendente, sarà determinato con atto dirigenziale, tenuto conto delle risorse all'uopo destinate e al numero dei dipendenti in servizio. In tale occasione, da parte della Direzione, saranno definite, a norma dell'art. 17, comma 3 del CCNL 2016/2018, le elevazioni del limite fissato in presenza di esigenze eccezionali o per specifiche categorie di lavoratori, con particolare riferimento ai dipendenti impegnati in attività di diretta collaborazione con gli Organi Istituzionali, nonché la ripartizione, sempre da parte della Direzione, delle risorse tra i diversi Servizi; tale ripartizione sarà commisurata sulla base del numero dei dipendenti assegnati a ciascun Servizio e delle esigenze di lavoro, tenuto conto degli obiettivi dell'Ente.
3. Nel caso in cui il dipendente si avvalga del "riposo compensativo" in sostituzione del pagamento, la relativa somma rimane nella disposizione dell'amministrazione e non costituisce risparmio di gestione.

#### **Art. 7**

#### **Clausola di rinvio**

Per quanto non disciplinato, si rimanda al CCNL – Funzioni Centrali.

Letto e sottoscritto per approvazione

Iglesias, \_\_\_\_ / \_\_\_\_ /2019

<b><u>PER LA PARTE DATORIALE</u></b>		
<b>CARICA</b>	<b>COGNOME E NOME FIRMATARIO</b>	<b>FIRMA</b>
Il Direttore	Ciro Pignatelli	
Il Componente	Pietrangelo Loru	
<b><u>PER LA PARTE SINDACALE</u></b>		
<b>ORGANIZZAZIONI SINDACALI</b>		<b>FIRMA</b>
<b>SIGLA</b>	<b>COGNOME E NOME FIRMATARIO</b>	
CGIL/FP		
CISL/FP		
UIL/PA		

CISAL/FIALP		
USB/PI		
FISMIC CONFISAL SARDEGNA/PI		