



## ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL  
1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate

### Relazione illustrativa

#### Modulo 1 – Scheda 1.1

(Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di Legge)

<b>Data di sottoscrizione</b>	Accordo per la stipula del Contratto Decentrato annualità 2017-2018 parte giuridica Annualità 2017 parte economica- Pre intesa
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dal 01/01/2017 al 31/12/2018 parte giuridica Dal 01/01/2017 al 31/12/2017 parte economica
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Ing. Paolo Porcu (Direttore generale) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPS. Firmatarie della preintesa: _____ Firmatarie del contratto: _____
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- quantificazione e utilizzo del fondo;</li><li>- criteri per la ripartizione del fondo;</li><li>- premi e indennità;</li><li>- pari opportunità.</li></ul>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della</b> Pre - intesa del _____ inviata al Collegio dei Revisori dell'Ente in data _____ - In data <u>22/12/2017</u> è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno.

	<b>Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p style="text-align: center;">Il Collegio dei Revisori dell'Ente ha posto rilevi.....  Il Collegio dei Revisori dell'Ente non ha posto rilevi.....</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009  Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data 17 maggio 2017 con deliberazione del Comitato Istituzionale d'Ambito n. 18.</p> <p>Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è stato approvato in data 22 febbraio 2017 con DCI n. 4.</p> <p>Sono assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. 33/2013.</p> <p>La Relazione delle Performance è validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.</p>
<b>Eventuali osservazioni:</b> nessuna		



## Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto

### (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse necessarie – risultati attesi – altre informazioni utili)

- a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Il Contratto Decentrato aziendale normativo, siglato in data \_\_\_\_\_, definisce i criteri e le regole specifiche demandate alla contrattazione collettiva, per le annualità 2017 - 2018.

In particolare definisce le fattispecie e i criteri specifici per varie voci di utilizzo delle risorse decentrate, da attuare nelle apposite sessioni negoziali di ripartizione delle risorse economiche.

Articoli 1 - 2 - 3	I primi articoli del contratto decentrato riguardano disposizioni di carattere generale, relative a richiami normativi, decorrenza, tempi e durata, verifiche di attuazione e interpretazione autentica delle norme contrattuali decentrate.
Articoli 4 - 5	Gli articoli 4 e 5 del contratto decentrato disciplinano la quantificazione ed i criteri per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate, nel rispetto dei vincoli e dei limiti stabiliti dal Contratto collettivo nazionale e dalle disposizioni in materia stabilite dalla normativa vigente.
Articoli 6 - 7	Negli articoli 6 e 7 vengono stabiliti gli strumenti di premialità (premi annuali individuali, progressioni economiche, retribuzioni di risultato per i titolari di posizioni organizzative, eventuali progetti per il miglioramento o l'attivazione di nuovi servizi, ulteriori indennità previste dal contratto collettivo nazionale) e le quote del fondo già destinate per il salario accessorio.
Articoli 8 - 13	Gli articoli 8 - 13 del contratto decentrato disciplinano i sistemi premianti e di accesso alla produttività ed alle indennità riconosciute dai contratti collettivi.
Articolo 14	L'articolo 14 del contratto decentrato definisce l'orario di lavoro, improntato a criteri di flessibilità, e l'assegnazione dei buoni pasto sostitutivi del servizio mensa.
Articoli 15 - 16	Gli articoli 15 e 16 del contratto decentrato definiscono il salario accessorio per il personale a tempo determinato e a tempo parziale dell'Ente.
Articolo 17	L'articolo 17 del contratto decentrato rinvia, in merito alle pari opportunità di genere, al Piano delle Azioni positive già approvato dall'Ente, che ha la finalità di contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica e rimuovere, al contempo, comportamenti lesivi della parità e delle pari opportunità.
Articolo 18	Disposizioni finali.





b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse.

Sulla base dei criteri di cui all'articolo \_\_ le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	63.673,28
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali di cui in godimento 6.347,77	8.847,77
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	11.476,82
Art. 17, comma 2, lett. d) – reperibilità, maneggio valori.	370,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	7.500,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	5.661,00
Altro (Progetti obiettivo)	
Totale	97.528,87

c) effetti abrogativi impliciti.

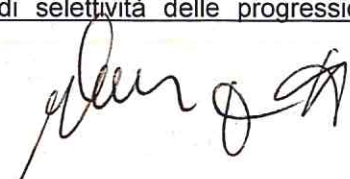
Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Le previsioni del Contratto decentrato sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in applicazione dei sistemi di valutazione della Performance individuale e organizzativa vigenti nell'Ente, coerenti con i criteri di cui al D.Lgs. n. 150/2009.

Le disposizioni del contratto decentrato stabiliscono che le risorse decentrate vengano erogate sulla base dei criteri legati alla qualità della prestazione resa e al raggiungimento degli obiettivi di performance come definiti nel Sistema di Valutazione e misurazione delle Performance delle prestazioni individuali dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche



Le disposizioni del contratto decentrato e del Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche orizzontali adottato con Deliberazione CIA n. 24 del 21/12/2015, rispecchiano il principio di selettività, in quanto prevedono l'attribuzione delle progressioni economiche ad una parte limitata di dipendenti ed in base a graduatorie approvate in seguito ad apposita valutazione del dipendente, collegata alla performance individuale. Per l'esercizio 2017 non sono previste progressioni economiche orizzontali.

- f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

I criteri previsti nel Contratto decentrato integrativo collegano il sistema incentivante al raggiungimento di obiettivi strategici previsti nel Piano degli obiettivi delle performance finalizzati al conseguimento di maggiori livelli di produttività, efficienza ed efficacia dei servizi forniti dall'ente.

Pertanto, dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività, ci si attende un incremento della produttività del personale.

