

ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

PARTE NORMATIVA: ANNI 2017/2018

PARTE ECONOMICA ANNO 2017

Titolo I – disposizioni generali	2
Art. 1 – Ambito di applicazione e durata.....	2
Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto decentrato	2
Art. 3 – Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo	2
Titolo II – Quantificazione e utilizzo del fondo per le risorse decentrate.....	3
Art. 4 – quantificazione del fondo per le risorse decentrate.....	3
Art. 5 – criteri generali per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate	4
Art. 6 – strumenti di premialità.....	5
Art. 7 – le quote del fondo per le risorse decentrate già destinate	5
Titolo III – i premi e le indennità.....	6
Art. 8 – i premi legati alla performance.....	6
Art. 9 – progetti per il miglioramento e/o attivazione dei servizi.....	6
Art. 10 – la retribuzione di posizione e di risultato per i titolari di posizione organizzativa.....	6
Art. 11 – le progressioni economiche	7
Art. 12 – l'indennità per specifiche responsabilità.....	7
Art. 13 – l'indennità per il maneggio valori.....	9
Art. 14 – l'orario di lavoro e i buoni pasto	10
Art. 15 – il salario accessorio del personale a tempo determinato.....	10
Art. 16 – il salario accessorio del personale a tempo parziale	10
Art. 17 – pari opportunità	11
Titolo IV – Disposizioni finali.....	11
Art. 18 – disposizioni finali.....	11

Titolo I – disposizioni generali

Art. 1 – Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato e distaccato.
2. Esso ha validità dal primo giorno successivo alla sottoscrizione definitiva dello stesso e cessa i suoi effetti il 31 dicembre 2018. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
3. Con cadenza annuale, le parti si impegnano a sottoscrivere apposito contratto decentrato per la definizione dei criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e della produttività.

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto decentrato

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, ovvero nella stessa riunione nella quale si discute il CCDI.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante istanza unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione, di norma, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta, salvo i casi di estrema urgenza.

Art. 3 – Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo

1. Nel caso insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può essere anche unilaterale. In tal caso, la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si base la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla medesima 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 per oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Titolo II – Quantificazione e utilizzo del fondo per le risorse decentrate

Art. 4 – quantificazione del fondo per le risorse decentrate

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 dal presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. La predetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rigoroso rispetto dei vincoli e dei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro. La stessa dovrà osservare le disposizioni in materia stabilite dalla normativa vigente.

3. La determinazione di cui sopra sarà effettuata, altresì, in conformità con le eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del Ccnl 01/04/1999, riferite all'attivazione di nuovi servizi o per implementare 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 stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Tra le altre, sono condizioni essenziali 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, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità, verificabilità e raggiungibilità;
- b) incentivazione della prestazione del personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) stanziamento garantito in bilancio ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportata alla entità, valorizzabile, dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi dei servizi;

d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o degli indicatori predeterminati;

c) garanzia che le risorse siano rese disponibili in fase programmatoria ed erogate a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di prestazione realizzato.

5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate è stato costituito con determinazione n. 200 del 29 novembre 2017 e presenta le seguenti componenti:

- Risorse stabili	Euro	61.507,42
- Risorse variabili	Euro	36.021,45
Totale	Euro	97.528,87

Art. 5 – criteri generali per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Il fondo per le risorse decentrate è ripartito fra gli istituti previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e il contratto collettivo decentrato integrativo, 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 dei dipendenti e alla professionalità delle risorse umane disponibili;

c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Le parti concordano, altresì, sui seguenti principi fondamentali:

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

b) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero dal percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione e pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e collettivi e/o progetti specifici e/o strategici, in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio periodico; verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e collettiva;

c) il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato partecipa alla distribuzione dei compensi incentivanti la produttività individuale purché presente per un periodo superiore a 60 giorni nell'anno, considerando quest'ultimo composto da 365 giorni. Il predetto periodo è debitamente riproporzionato in caso di assunzione o di cessazione nel corso dell'anno ovvero in caso di rapporto di lavoro a part-time di tipo verticale e misto.

Art. 6 – strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente, nel periodo di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi annuali individuali da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance individuale e collettiva;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali vigenti, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri del sistema di misurazione e valutazione della performance nonché gli ulteriori criteri indicati nel Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche orizzontali adottato con Deliberazione CIA n. 24 del 21/12/2015;
- c) la retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
- d) le indennità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dalla presente contrattazione decentrata, come specificato al successivo Titolo III.
- e) eventuali progetti per il miglioramento e/o l'attivazione di servizi sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali vigenti, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 7 – le quote del fondo per le risorse decentrate già destinate

1. Presso l'Ente sono già destinate, sulla base di quanto contenuto nei previgenti contratti collettivi decentrati integrativi e contratti collettivi nazionali di lavoro, le seguenti quote di fondo per il salario accessorio, indicate nel loro valore presunto annuo:

- indennità di comparto	Euro	5.661,00
- progressioni di carriera	Euro	6.347,77
- retribuzione di posizione e di risultato per i titolari di posizione organizzativa	Euro	11.476,82
Totale	Euro	23.485,59

Ne consegue che, a disposizione della contrattazione collettiva decentrata integrativa, per l'anno 2017 resta a disposizione l'importo presunto di Euro 74.043,28

Titolo III – i premi e le indennità

Art. 8 – i premi legati alla performance

1. I premi legati alla performance sono riconosciuti ai dipendenti in base al sistema di misurazione e valutazione della performance stessa approvato dall'Ente.
2. Ai premi legati alla performance è destinata la quota che residua del fondo per le risorse decentrate, una volta che sono stati corrisposti tutti gli altri emolumenti che gravano sul predetto fondo.
3. Il sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché le sue variazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali.

Art. 9 – progetti per il miglioramento e/o attivazione dei servizi

1. Possono essere destinate risorse del Fondo per progetti per il miglioramento e/o l'attivazione di servizi, previamente validati dal Nucleo di valutazione, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali vigenti, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri del sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. Per l'anno 2017 vengono destinati Euro 0,00 per progetti per il miglioramento e/o attivazione dei servizi.

Art. 10 – la retribuzione di posizione e di risultato per i titolari di posizione organizzativa

1. La retribuzione di posizione attribuita ai dipendenti titolari di posizione organizzativa è quantificata sulla base del sistema di pesatura della posizione stessa, vigente nell'ente.
2. La retribuzione di risultato riconosciuta ai titolari di posizione organizzativa è riconosciuta sulla base delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'ente, nel rispetto dei limiti minimi e massimi previsti dal Ccnl.



Art. 11 – le progressioni economiche

1. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5 del Ccnl 31/03/1999 e dell'art. 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009, le progressioni di carriera sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. La predetta quota non può superare il 30% dei dipendenti aventi diritto a partecipare alla selezione, con arrotondamento all'unità superiore se la prima cifra decimale è pari o superiore allo 0,50.

2. Le parti concordano che, ai fini delle progressioni economiche, verranno applicati i criteri e le modalità previste nel Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche orizzontali adottato con Deliberazione CIA n. 24 del 21/12/2015 e modificato con Deliberazione CIA n. 49 del 11/12/2017.

3. Per l'anno 2017 vengono destinati Euro 2.500,00 per nuove progressioni economiche.

Art. 12 – l'indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità è attribuibile al personale a tempo indeterminato e determinato delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, e della categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

2. La situazione lavorativa che implica particolari responsabilità è caratterizzata da compiti specifici che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo rispetto a quello dei dipendenti inquadrati nel medesimo profilo professionale ed operanti nel medesimo settore.

3. Le indennità di specifiche responsabilità sono attribuite nel limite delle risorse destinate a tale istituto nel contratto decentrato con il quale viene ripartito il fondo ex art. 15 del Ccnl del 1° aprile 1999.

4. L'indennità spetta per l'esercizio effettivo dei compiti e delle funzioni specifiche della posizione e viene rapportata alla presenza in servizio qualora le assenze siano superiori a 60 giorni, con esclusione delle ferie.

5. Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità è attestata dal dirigente del settore cui il dipendente appartiene. In tal caso, l'indennità spetta proporzionalmente ai mesi di effettivo esercizio delle specifiche responsabilità.

6. Con cadenza annuale, i dirigenti dei settori procedono alla individuazione delle situazioni lavorative che comportano specifiche responsabilità e, con specifico atto, affidano l'incarico ai dipendenti assegnati al settore stesso.

7. Le fattispecie cui si collegano incarichi di responsabilità sono di seguito riportate:

- Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso;
- Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara;
- Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;
- Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive;
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.);
- Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi ecc.);
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
- Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
- Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
- Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;
- Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via);
- Qualsiasi altro procedimento complesso ai sensi della L. 241/1990 che comporti l'assunzione di responsabilità di iniziativa e di risultato.

9. Per il calcolo dell'indennità spettante si procede nel modo seguente:



I criteri per l'attribuzione e valore minimo dell'indennità: l'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di 500,00 euro annui lordi e del valore massimo di 2.500,00 euro annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 500,00 euro;
- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 4 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 1.000,00 euro;
- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 6 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 1.700,00 euro;
- Presenza, nella posizione funzionale, di oltre 8 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 2.500,00 euro.

10. Poiché l'indennità per specifiche responsabilità deve riconoscere la remunerazione di una funzione di particolare rilievo, la stessa non può essere attribuita ad una quota di dipendenti superiore al 30% dei dipendenti stessi in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, con arrotondamento all'unità superiore se la prima cifra decimale è pari o superiore allo 0,50.

11. Eventuali economie delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata alla remunerazione delle specifiche responsabilità rispetto agli importi effettivamente corrisposti sono destinati al riconoscimento dei premi destinati alla performance individuale e collettiva.

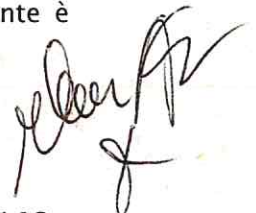
12. Per l'anno 2017 vengono destinati Euro 7.500,00. per indennità per specifiche responsabilità.

Art. 13 – l'indennità per il maneggio valori

1. All'economo e ad ogni dipendente adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete l'indennità per il maneggio valori, pari ad Euro 1,54 giornaliero.

2. Il dirigente del settore interessato individua, con proprio provvedimento adottato sulla base delle esigenze organizzative del servizio, i dipendenti da adibire al maneggio di valori in cassa.

3. L'indennità compete nelle sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza dal lavoro, per qualsiasi causa, comprese le giornate in cui il dipendente è assente dall'ufficio per la partecipazione a corso di aggiornamento.



4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, l'anno successivo a quello di maturazione.

5. Per l'anno 2017 vengono destinati Euro 370,00 per indennità di maneggio valori.

Art. 14 – l'orario di lavoro e i buoni pasto

1. L'orario di lavoro è improntato su criteri di flessibilità, che si esplica nella possibilità di posticipare l'orario di entrata nell'articolazione antimeridiana e di anticipare l'orario di uscita nell'articolazione pomeridiana. In ogni caso, deve essere garantita una fascia oraria di compresenza di tutti i dipendenti di almeno 5 ore, nei giorni in cui non è previsto il rientro pomeridiano, e di 7 ore nelle altre giornate lavorative.

2. La fissazione dell'orario ordinario di lavoro è rimessa al Direttore Generale, valutate le esigenze dell'ente. Eventuali deroghe a tale orario di lavoro devono essere autorizzate dallo stesso Direttore Generale, sentito il Dirigente del settore di appartenenza del dipendente.

3. Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo indeterminato spetta un buono pasto del valore di Euro 7,00 a condizione che:

- svolga attività lavorativa con rientro pomeridiano;
- il rientro pomeridiano abbia una durata non inferiore a due ore;
- la pausa fra l'orario di lavoro antimeridiano e quello pomeridiano, certificata dal sistema di rilevazione presenze, non sia inferiore a 30 minuti e non sia superiore a due ore.

Art. 15 – il salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato concorre agli incentivi e ai compensi accessori disciplinati dal presente contratto decentrato. Il premio legato alla performance viene riconosciuto se il servizio prestato nell'anno è superiore a 60 giorni.

Art. 16 – il salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale concorre agli incentivi e ai compensi accessori disciplinati dal presente contratto decentrato in misura proporzionale al tempo di lavoro, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente accordo.

Art. 17 – pari opportunità

1. Ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e dell'art. 19 del Ccnl 14/09/2000, le azioni positive sono state previste nel Piano delle Azioni Positive triennio 2016–2018 adottato con Deliberazione n. 12 del 3 maggio 2016, alle quali si rinvia.

Titolo IV – Disposizioni finali

Art. 18 – disposizioni finali

1. Gli istituti disciplinati dal presente contratto integrativo decentrato resteranno in vigore fino alla sottoscrizione di un accordo successivo, salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti collettivi nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

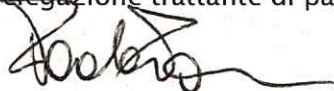
2. Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo, si rinvia alle disposizioni contenute nel contratto nazionale di lavoro attualmente vigente e alle norme di legge in quanto applicabili.

3. Ai sensi dell'art. 40, comma 3–quinques, del D.Lgs. n. 165/2001, le clausole relative alla applicazione di specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori, in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti vengono date come non apposte e sono automaticamente sostituite da queste ultime.

Letto, confermato e sottoscritto

Cagliari,

Per la delegazione trattante di parte pubblica



Per le organizzazioni sindacali territoriali

