

ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCI)

PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

Three handwritten signatures in blue ink are located at the bottom right of the page. The first signature is the most prominent and appears to be 'A. ...'. The second signature is smaller and more stylized. The third signature is also smaller and less legible.

ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI 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 del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - il 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;
 - il 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. 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione del CIA n. 58 del 27 dicembre 2017;
 - il CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

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, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza per il triennio 2019 - 2021.
3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo.
4. In assenza di rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla nuova rinegoziazione sull'utilizzo delle risorse.

ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

5. 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.
6. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, su richiesta di una delle parti, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa di cui al primo comma può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione della delegazione 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 trenta 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, solo con il consenso delle parti interessate.



ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Risorse e Premialità

Art. 5

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione 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 e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) del CCNL 21 maggio 2018, potranno essere stanziare per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o nel D.U.P.
3. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire.

Art. 6

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e agli eventuali e successivi regolamenti in materia, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, nel triennio di riferimento si prevedono i seguenti strumenti di premialità:
 - premi correlati alla performance organizzativa;
 - premi correlati alla performance individuale;
 - premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL;
 - progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite nel presente contratto.
 - Progetti di miglioramento dell'efficienza dei servizi dell'Ente.

ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

Art. 7

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari e nel sistema di misurazione e valutazione dell'ente vigenti e/o futuri, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti confermano altresì i seguenti criteri generali:
 - 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;
 - le risorse, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - 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 dalle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - la performance 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 anche con riferimento a tutta l'attività gestionale ordinaria dell'Ente.
 - il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento anche alle ipotesi di cui all'art. 67 comma 5 del CCNL.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art.2 del presente contratto.
4. Per gli anni 2019, 2020 e 2021 le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL verranno destinate secondo la tabella sotto riportata. Le risorse disponibili per la contrattazione per gli anni 2019, 2020 e 2021 risulteranno da annuale determinazione dirigenziale di costituzione del fondo risorse e, in mancanza di richiesta di modifiche del presente contratto, si intendono annualmente utilizzate secondo la ripartizione e finalità indicate in tabella, concordando che le minori o maggiori somme, rispetto all'anno 2019, che scaturiranno dagli atti di costituzione del fondo risorse decentrate, saranno destinate ad incremento dei premi della performance, salvo



ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

diverso accordo sottoscritto dalle parti. A tale finalità saranno destinate anche le economie dei vari istituti che risulteranno a consuntivo.

	2019	2020	2021
COSTITUZIONE FONDO			
Fondo stabile	€ 44.507,42	€ 44.507,42	€ 44.507,42
art.67 comma 2 lett.a) CCNL 2016-2018	€ 915,20	€ 915,20	€ 915,20
ART.67 comma 2 lett.b) CCNL 2016-2018	€ 186,76	€ 186,76	€ 186,76
Totale Fondo stabile	€ 45.609,38	€ 45.609,38	€ 45.609,38
Fondo variabile	€ 34.894,19		
Totale Fondo risorse	€ 80.503,57	€ 45.609,38	€ 45.609,38
UTILIZZO			
P.E.O consolidate al 31.12.2018	€ 4.342,53	€ 6.355,57	€ 6.355,57
Indennità di comparto art. 33 CCNL del 22.01.04	€ 5.675,78	€ 10.468,08	€ 10.468,08
Indennità di maneggio valori	€ 530,00	€ 530,00	€ 530,00
P.E.O. annuale (A)	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ 3.000,00
Particolari responsabilità (B)	€ 7.500,00	€ 7.500,00	€ 7.500,00
Premi performance (C)	€ 40.000,00	€ 17.755,73	€ 17.755,73
Progetti di miglioramento dell'efficienza dei servizi dell'Ente (D)	€ 2.000,00		

(A) Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dal presente contratto integrativo e dal regolamento vigente.

(B) Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente, per le indennità di cui al comma 1 del medesimo articolo, sulla base dei criteri definiti dal presente contratto integrativo

(C) Premi correlati alla performance organizzativa e individuale da destinare al personale non dirigente, sulla base dei criteri definiti dal presente contratto integrativo, comprensivo della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui all'art. 69 del CCNL.

(D) Limitatamente all'anno 2019 si prevede il finanziamento di un programma di miglioramento dell'efficienza dei servizi dell'Ente.

5. Per gli anni 2019, 2020 e 2021 si provvederà al pagamento delle indennità di cui sopra solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determinazione del

ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

Dirigente competente, o/e eventuale atto integrativo del Comitato se necessario, ed acquisito il parere dei revisori.

Art. 8

Criteria generali per la progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel regolamento vigente per la disciplina delle progressioni economiche orizzontali.

Art.9

Criteria per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

Art. 10

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL)

1. La maggiorazione di cui all'articolo 69 del CCNL può essere attribuita nel limite massimo del 10% del personale assegnato ai servizi di ciascun Dirigente, con il minimo di una unità, a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti pari o superiore a 98. In ogni caso la quota massima a cui attribuire la maggiorazione non potrà essere superiore al 25% di tutto il personale valutato, con arrotondamento all'unità superiore o inferiore in caso di decimali.
2. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza come segue:
 - personale di categoria B: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente nella medesima categoria;
 - personale di categoria C: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente nella medesima categoria;
 - personale di categoria D: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente nella medesima categoria.

ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

Art. 11

Disciplina della attribuzione delle performance

1. L'erogazione dei premi correlati alla performance individuale sarà effettuata sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo entro il mese di febbraio dell'anno successivo, a tutto il personale dipendente, a tempo indeterminato ed a quello a tempo determinato con contratto di lavoro superiore a sei mesi, in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente nella scheda di misurazione e valutazione della performance.
3. Le parti convengono che il valore economico della produttività individuale non dovrà superare il limite massimo del 40% della retribuzione di risultato del personale dirigente di area dell'Ente.
4. Per la quantificazione del premio si applicano i seguenti coefficienti determinati dalla categoria di appartenenza:

CATEGORIA	COEFFICIENTE
B	0,9
C	1,0
D	1,1

Il valore economico di un punto VE è calcolato come segue:

$$VE = \frac{F}{(x \cdot 100 \cdot 0,9 + y \cdot 100 \cdot 1 + z \cdot 100 \cdot 1,1)}$$

Indicando con F il valore del fondo da distribuire, x il numero dei dipendenti in categoria B, y il numero dei dipendenti in categoria C e z il numero dei dipendenti in categoria D.

La Determinazione del valore economico della produttività VP è così determinata:

$$VP = P \cdot \text{coeff. categ.} \cdot VE$$

Indicando con P la valutazione del singolo dipendente.

L'attribuzione del VP avverrà in relazione alla valutazione conseguita dai dipendenti, secondo le seguenti fasce:

- I fascia: valutazione da 96 a 100 con attribuzione del VP corrispondente al valore massimo;
- II fascia: valutazione da 86 a 95 con attribuzione del VP corrispondente al valore medio;
- III fascia: valutazione da 75 a 85 con attribuzione del VP corrispondente al valore medio;
- IV fascia: valutazione da 60 a 74 con attribuzione del VP corrispondente al valore minimo;
- V fascia: valutazione inferiore a 60 che non dà diritto alla corresponsione della produttività.

ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionale al servizio prestato nel corso dell'anno. Nel caso di lavoro part time si opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
6. L'importo spettante verrà riconosciuto solo al dipendente che non abbia superato nell'anno di riferimento i n. 100 giorni lavorativi di assenza dal servizio per qualsiasi causa ad eccezione delle seguenti tipologie:
 - ferie;
 - maternità obbligatoria;
 - infortunio sul lavoro;
 - recupero straordinario;
 - riposo compensativo.
7. Le economie derivanti dalla mancata o parziale corresponsione dell'incentivo potenziale spettante costituirà economia di spesa e se derivanti da fondo parte stabile andrà ad incremento del fondo risorse dell'anno successivo.

Disciplina delle indennità

Art. 12 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa 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.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di competenza dei Dirigenti per le aree e servizi di competenza.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio e grado di responsabilità (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione). Nei paragrafi successivi verranno indicate le indennità spettanti ai dipendenti dell'Ente.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, 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.



ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano dal 1° gennaio 2019.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 9 del presente contratto integrativo o costituiranno economie secondo la disciplina vigente in materia.

Art. 13

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività che implicino il maneggio di valori, ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i valori minimi e massimi giornalieri di € 1,00 ed € 10,00, come segue:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno	Importo previsto
a	personale con funzioni di agente contabile	€ 2,00	530,00

3. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapacienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Art. 14

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, secondo i criteri generali stabiliti nel presente capo.
2. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità devono essere appositamente ed esclusivamente individuate con determinazione del Direttore Generale 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, sulla base delle fattispecie 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;



ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

- 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.
3. L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di € 500,00 e del valore massimo di € 2.500,00, annui lordi, sulla base dei criteri 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.
4. 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.
5. Possono essere destinatari dell'incarico in argomento i dipendenti inquadrati in categoria, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
6. il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni

ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.

7. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, vengono erogate a cadenza annuale e possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato. Si considera mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni.
8. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità, qualora invece dovesse risultare una somma inferiore al minimo contrattuale si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità ed in caso di incapienza dalle somme destinate alla performance.



ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 15

Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. A decorrere dal 31 dicembre 2018 con valenza dal 1 gennaio 2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):
 - nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime;
 - Il fondo così costituito per la retribuzione di risultato viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O.;
 - qualora dovessero emergere economie a seguito della quantificazione della retribuzione di risultato spettante alle P.O., le stesse costituiranno economie di bilancio.

ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 16


Lavoro straordinario

1. Le risorse destinate alla remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario per gli anni 2019, 2020 e 2021 risulteranno da annuale determinazione dirigenziale di costituzione del fondo risorse. Il fondo così determinato è ripartito in modo proporzionale al numero delle aree dirigenziali previste dall'organizzazione dell'Ente.

Art. 17

Flessibilità dell'orario di lavoro

2. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il dirigente del servizio;
 - le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
 - le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - flessibilità dell'orario di lavoro deve essere concordata con il dirigente;
 - in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi



ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

Art. 18

Buoni Pasto

1. Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato spetta un buono pasto del valore di € 7,00 al verificarsi delle seguenti condizioni:
 - attività lavorativa con rientro pomeridiano;
 - rientro pomeridiano di durata non inferiore alle due ore;
 - pausa tra orario di lavoro antimeridiano e pomeridiano non inferiore a trenta minuti e non superiore a due ore. La pausa deve essere desumibile dal sistema di rilevazione presenze o altro sistema purché certificato dal dirigente.

Disposizioni Finali

Art. 19

Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - l'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali;
 - in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti;
 - l'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza;
 - nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma;
 - l'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale, in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi;
2. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di





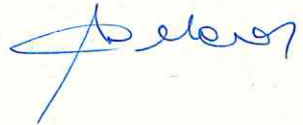
ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 20 **Clausola finale**

Il presente accordo avrà validità esclusivamente per il triennio 2019/2021. Per quanto non espressamente indicato nel presente contratto, si rinvia agli atti gestionali di applicazione fermo restando che non potranno essere modificati gli istituti previsti, né ridotte le somme indicate, ma potranno essere adattate formule e meglio specificati requisiti e criteri.

Per quanto non previsto dal presente CDI si rinvia alle disposizioni contenute nei CCNL vigenti e norme di legge applicabili.

 CISEFP
 CGIL FP
 EGAS



ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)

PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

In data 20 dicembre 2019 alle ore 9.30, presso la sede dell'Ente di Governo dell'Ambito della Sardegna, a seguito di convocazione con nota prot. EGAS n. 8208 del 16 dicembre 2019, si riuniscono:

- **la delegazione di parte datoriale così composta:**

Presidente: Direttore Generale Ing. Maurizio Meloni;

Componente: Dirigente Tecnico Ing. Francesca Salis.

- **la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	_____
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	_____
OO.SS. Territoriale	CISL FP	_____
OO.SS. Territoriale	CSA RAL	_____

Assiste alla seduta il segretario verbalizzante Dott.ssa Silvia De Antoniis

Il Presidente della delegazione di parte datoriale ricorda che in data 3 dicembre 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) per il triennio 2019 – 2021.

Le parti, esaminato l'atto proposto, conforme alla suddetta ipotesi, e condividendone la struttura ed i contenuti, si dichiarano disponibili alla sottoscrizione definitiva.

Per la delegazione di parte datoriale

Per la delegazione sindacale

Meloni ASE FP
Meloni CGIL FP
Salis EGAS

Il segretario verbalizzante

Silvia De Antoniis

