



Unione dei Comuni

dell'Anglona e della Bassa Valle del Coghinas

Bulzi - Chiaramonti - Erula - Laerru - Martis - Nulvi - Perfugas - S.M. Coghinas - Sedini - Tergu
sede legale: Via E. Toti, 20 - PERFUGAS (SS) - C.F. 91035150902 Tel. 079564500 fax 079563156
e-mail: unione.anglona@tiscali.it pec: unionecomunianglona@legalmail.it -
www.unioneanglona.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' - ANNO 2017

Il Giorno 25 del mese di maggio dell'anno 2017 presso la sede dell'Unione a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente dell'Unione, si è svolto l'incontro tra le parti negoziali:

Delegazione di parte pubblica nelle persone di:

Rag. Serra Giovanni Antonio - Responsabile Settore Personale
(Presidente delegazione trattante)



Delegazione sindacale nelle persone di:

Sig. Componente R.S.U. **Non nominata**

Sig. OO.SS. Territoriale CGIL-FP
Sig. OO.SS. Territoriali UIL F.P.L.
Sig. OO.SS. Territoriali CISL F.P.S.
Sig. OO.SS. Territoriale CSA-SILPOL

Al termine della riunione le parti, preso atto dell'avvenuta autorizzazione del C.d.A. dell'Unione alla sottoscrizione del presente C.C.D.I. in data odierna, hanno sottoscritto l'allegato Contratto Decentrato Integrativo valevole per l'annualità giuridica ed economica 2017.

Art. 1

Ambito di applicazione e durata del contratto decentrato

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, di seguito per brevità definito anche CCDI, si applica al personale non dirigente dell'Unione dei Comuni dell'Anglona e Bassa Valle del Coghinas (SS) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale utilizzato a tempo parziale e/o eventualmente coinvolto in servizi in convenzione con i Comuni. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previsti nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti. Al personale a tempo determinato ed ai lavoratori con contratto di formazione o di somministrazione a tempo determinato non potranno applicarsi gli istituti economici della progressione orizzontale né della produttività collettiva ed individuale.
2. Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2016 in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, e delle vigenti norme di legge e/o contrattuali in materia.
3. Con il presente CCDI si riconferma la validità della disciplina giuridica degli istituti economici già in atto presso l'ente in applicazione dei contratti decentrati stipulati in precedenza, disciplina che nel presente contratto viene comunque riprodotta integralmente, con gli opportuni aggiornamenti ed integrazioni resisi necessari a seguito delle intervenute modifiche legislative e/o a seguito di interpretazioni delle norme contrattuali vigenti.

Art. 2

Interpretazione delle clausole controverse e riferimenti contrattuali

1. Con la sottoscrizione del presente contratto le parti danno atto che:
 - a) "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.
 - b) Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate."(art.40,c.3 del D.lgs 165/01);
 - c) Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime. Si stabilisce che nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 3

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Le parti danno atto che la costituzione del fondo previsto dall'art.31 del CCNL del 22.1.2004 non è materia di contrattazione decentrata ma è compito di spettanza esclusiva dell'ente. La delegazione sindacale dichiara comunque di aver preso visione dei provvedimenti e verificato positivamente il procedimento di calcolo adottato dal competente Responsabile dell'Unione per la quantificazione del fondo per l'anno 2017 che risulta così costituito:

in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5 (Non presente nell'ente);
- per la categoria B dalla posiz. B1 alla B7 e dalla posiz. B3 a B7 (non presente nell'Ente);
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C5 (non presente nell'Ente);
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D6;

b) Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nelle apposite tabelle allegate al CCNL di comparto vigente nel tempo, da ultimo nella tabella B allegata al CCNL del 31.7.2009 con decorrenza dal 1.1.2009;

c) Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

d) Non è possibile prevedere più progressioni economiche nello stesso anno;

e) La progressione ha comunque effetto dal 1° Gennaio dell'anno di valutazione;

4. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999(Ordinamento), i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

a) Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione il possesso dei requisiti indicati al successivo comma 5°. Il criterio anzidetto è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità di servizio sia stata acquisita in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria viene azzerata;

b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione della metodologia di valutazione vigente a livello di ente.

c) Le parti concordano nell'attribuire alla progressione economica un carattere meritocratico che serve a premiare solo i migliori dipendenti. Pertanto l'effettiva attribuzione della progressione economica è subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a n°85 punti su 100 nell'ultima progressione di ciascuna categoria, n° 80 su 100 nella penultima e così via con diminuzione di n°5 punti su 100 per ogni precedente progressione secondo il percorso per categoria previsto dal CCNL. Il criterio individuato si applica a partire dalle progressioni autorizzate con il presente CCDI (Pertanto il dipendente che intende partecipare ad esempio alla penultima progressione di carriera (Es B5-B6/C3-C4/D4-D5) dovrà aver ottenuto una valutazione con punteggio non inferiore a n°80 punti su 100).

5. I requisiti di ammissione alla selezione (in possesso alla data del 1 Gennaio dell'anno di decorrenza della progressione) sono così definiti:

a) Per i dipendenti in servizio di Cat. B la permanenza sulla posizione di accesso di almeno n. 24 mesi di anzianità di servizio, a far data dall'assunzione o progressione verticale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso l'ente e di n°36 mesi per l'accesso al massimo gradino di progressione;

b) Per i dipendenti in servizio di Cat. C e D, la permanenza sulla posizione economica di sviluppo orizzontale di almeno n° 24 mesi e di n° 36 mesi per l'accesso al massimo gradino di progressione;

c) Non aver subito sanzioni disciplinari nell'ultimo biennio superiori al rimprovero scritto;

6. Le selezioni saranno effettuate previo bando predisposto dal Responsabile del Settore al cui interno è inserito l'Ufficio del personale per le posizioni da assegnare dal 1° Gennaio e il relativo bando sarà pubblicato normalmente entro il mese di Aprile dell'anno successivo a quello di valutazione.

7. I dipendenti interessati, in possesso dei requisiti di ammissione, produrranno domanda all'Ufficio del Personale entro il termine stabilito dal bando. Il Responsabile del settore, sulla base dell'istruttoria dell'Ufficio del Personale, formulerà la graduatoria per ciascuna categoria sulla base della media dei punteggi ottenuti per l'anno di progressione e per quello precedente

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 e successivi grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.
3. Per l'anno 2017 le quote dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono stabilite nei seguenti importi:

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Indennità di comparto	2016	622,80	622,80	0,00
Indennità di comparto	2017	622,80	622,80	0,00

Art. 8

Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione delle indennità di rischio e per prestazioni particolarmente disagiate di cui all'art.17, 2° comma del CCNL del 31.4.1999 e dell'art.37 del CCNL del 14.9.2000.

1. Le parti concordano di stabilire che le attività lavorative sono svolte in condizioni di rischio da parte del personale che svolga prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, quali:
 - a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - b) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, olii minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
 - c) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di tumulazione ed estumulazione salme, lavori su fogne, canali, pozzi, gallerie ed in genere a contatto diretto con materiali altamente insalubri dal punto di vista igienico-sanitario;
 - d) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, a lavori in centrali termiche, sistemazione di impianti elettrici;
 - e) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi ed attrezzature meccaniche e/o elettriche, dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (cucine di mense scolastiche e simili), dall'attività di taglio alberi e/o arbusti e dall'impiego di antiparassitari;
2. La misura dell'indennità di rischio è quella prevista dall'art.41 del CCNL del 22.1.2004 (€ 30,00 mensili lorde) e compete esclusivamente per le giornate di effettiva esposizione a rischio.
3. L'indennità viene riconosciuta al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal Responsabile del settore in cui il dipendente è incardinato con il quale si certifica ed attesta l'esposizione continuativa e diretta ad attività a rischio, come in precedenza individuate.
4. Con lo stesso provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari, il Responsabile del Settore procederà alla quantificazione del relativo ammontare e potrà disporre che l'Ufficio competente in materia di trattamento economico proceda alla liquidazione delle competenze con cadenza mensile, unitamente allo stipendio del mese di riferimento, anche in acconto e salvo conguaglio in base alle giornate di effettiva esposizione a rischio, opportunamente certificata dal competente Responsabile del settore.

disporre che l'Ufficio competente in materia di trattamento economico proceda alla liquidazione delle competenze con cadenza mensile unitamente allo stipendio del mese di riferimento, anche in acconto e salvo conguaglio in base alle giornate di effettivo servizio di maneggio valori di cassa, opportunamente certificata dal competente Responsabile di settore.

4. Per l'anno 2017 le quote dell'indennità di maneggio valori finanziate con risorse decentrate è così stabilita:

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Indennità di maneggio valori	2016	500,00	500,00	0,00
Indennità di maneggio valori	2017	500,00	500,00	0,00

Art. 10

Criteria, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione delle indennità di turno e reperibilità di cui all'art.22 e 23 del CCNL del 14.9.2000

1. In conseguenza delle modalità di organizzazione dell'orario di lavoro e di servizio ed alle condizioni stabilite dalle vigenti norme contrattuali, l'ente potrà istituire turni giornalieri di lavoro da remunerare con le risorse di cui all'art.15 del CCNL del 1.4.1999 e secondo la disciplina prevista dall'art.22 del CCNL del 14.9.2000, o vigente nel tempo, al quale si fa rinvio.
2. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità da remunerare con le risorse di cui all'art.15 del CCNL del 1.4.1999 e secondo la disciplina contenuta nell'art.23 del CCNL del 14.9.2000, o vigente nel tempo, al quale si fa rinvio.
3. Le indennità predette sono riconosciute al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal competente Responsabile di settore con il quale si certifica ed attesta l'assegnazione a turni giornalieri di lavoro e/o reperibilità. Con lo stesso provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari e di quantificazione del relativo ammontare, il Responsabile del settore potrà disporre che l'Ufficio Personale proceda alla liquidazione delle competenze con cadenza mensile unitamente allo stipendio di riferimento.
4. Per l'anno 2017 le parti danno comunque atto che l'attuale articolazione degli orari di lavoro, unita alla carenza di personale nei possibili settori di intervento interessati, non consente la previsione dell'attivazione del servizio di turno e/o reperibilità.

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Indennità di turno/reperibilità	2016	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Indennità di turno/reperibilità	2017	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Art. 11

Criteria, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a specifiche responsabilità attribuite di cui all'art.17, 2° comma, lett.F) del CCNL del 1.4.1999

1. Le parti concordano di stabilire che l'esercizio di particolari responsabilità da parte dei dipendenti sia connesso al conferimento di incarichi e compiti specifici nell'ambito della struttura organizzativa dell'ente.
2. L'ammontare del compenso annuale individuale deve essere contenuto nei limiti contrattuali vigenti nel tempo e può essere riconosciuto sulla base dei seguenti gruppi di criteri che dovranno applicarsi per individuare i destinatari nonché per graduare il valore del compenso da attribuire comunque secondo ragionevolezza, correttezza e buona fede:

stesso provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari e di quantificazione del relativo ammontare, il predetto Responsabile potrà disporre che l'Ufficio Personale proceda alla liquidazione delle competenze con cadenza mensile unitamente allo stipendio di riferimento

3. Nella individuazione dei destinatari nonché nella graduazione del valore del compenso il Responsabile dovrà attenersi a criteri di ragionevolezza, correttezza e buona fede evitando di cumulare più compensi a favore dello stesso lavoratore se non in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale i compensi stessi sono corrisposti.
4. La presente indennità non è compatibile con quella prevista al precedente art.10 né con altre già riconosciute per lo stesso titolo, in base a previgenti norme contrattuali.
5. Per l'anno 2017 le quote destinate alla remunerazione delle indennità prevista dal presente articolo sono stabilite nella misura che segue:

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Ind. Art.17,2°c.lett.i) CCNL 1.4.1999	2016	0,00	0,00	0,00
Ind. Art.17,2°c.lett.i) CCNL 1.4.1999	2017	0,00	0,00	0,00

Art. 13

Criteri generali per l'incentivazione della produttività

1. Le parti danno atto che l'incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi deve realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati mediante un sistema di valutazione permanente di cui peraltro l'ente si è dotato con l'approvazione della metodologia di valutazione del personale con precedente atto del C.d.A. n. 19/2014. L'erogazione dei compensi incentivanti la produttività avverrà pertanto nel rispetto dei criteri e della metodologia ivi definita che le parti dichiarano di ben conoscere ed alla quale si fa espresso rinvio.
2. Il sistema di incentivazione è strettamente legato alla realizzazione degli obiettivi dell'ente previsti nel PEG o altro strumento similare e la realizzazione degli obiettivi specifici non deve compromettere il normale andamento delle attività ordinarie di servizio. Il fondo complessivo disponibile è destinato prevalentemente alla produttività "collettiva". All'interno del fondo complessivo disponibile per la produttività una quota del 90% è riservata alla produttività "collettiva" mentre la restante parte del 10% dovrà essere riservata ad incrementare la quota di produttività "individuale" per dipendenti coinvolti nella realizzazione di obiettivi impegnativi e innovativi/strategici secondo le definizioni di seguito indicate:
 - **Obiettivo normale:** Obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero di inefficienze passate o al normale miglioramento degli standards quantitativi e qualitativi dei servizi offerti. I progetti finalizzati al raggiungimento di questi obiettivi sono remunerati con l'incentivazione da imputare al fondo di produttività "collettiva"
 - **Obiettivo impegnativo:** Obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi ad un significativo miglioramento degli standards quantitativi e qualitativi dei servizi offerti, sia in termini di prestazioni che di servizi erogati nonché in termini di economie di spesa per il bilancio dell'ente. I progetti finalizzati al raggiungimento di questi obiettivi sono remunerati con l'incentivazione da imputare al fondo di produttività "collettiva" e/o "individuale"
 - **Obiettivo innovativo o strategico:** Obiettivi altamente innovativi e/o sfidanti in atto presso l'ente finalizzati ad impattare con incisività sull'organizzazione dell'Unione e/o collegati al raggiungimento di standards e livelli di eccellenza nelle prestazioni e/o nei servizi erogati; I progetti finalizzati al raggiungimento di questi obiettivi sono remunerati con l'incentivazione da imputare al fondo di produttività "individuale".Alla pesatura ed alla distinzione degli obiettivi di Settore, o infra settoriali, tra progetti collegati alla produttività "collettiva" e progetti riferibili alla produttività "individuale" si provvede

responsabilità etc) e nel rispetto del limite stabilito per ogni singolo sub-fondo dal presente CCDI.

Art. 15

Criteria incentivo previsto dall'art. 113 del D.Lgs n°18/4/2016 N. 50 e s.m.i. e art.12 LR n°5/2007 per la progettazione, direzione lavori delle opere pubbliche o pianificazione urbanistica.

Le parti danno atto che l'Unione ha già approvato, con deliberazione n. 51 del 25 novembre 2017, esecutiva, il regolamento relativo alla quantificazione, ripartizione e liquidazione dell'incentivo previsto dall'art. 113 del D.Lgs n° 50/2016 e s.m.i.

Art. 16

Incentivi al personale per recupero evasione ICI

1. Le parti danno atto che, sulla base di apposita opzione regolamentare ai sensi dell'art.59, 1°comma, lett. p), del D.Lgs n°446/97, è ancora vigente la possibilità di riconoscere specifici compensi incentivanti al personale coinvolto nell'attività di accertamento e recupero evasione tributaria ICI. Tali compensi potranno essere corrisposti secondo modalità e criteri di quantificazione, ripartizione e liquidazione stabiliti dall'ente in apposito regolamento sulla base dei seguenti principi:
 - 1) La quantificazione del fondo dovrà essere commisurata agli incassi effettivamente riscossi dai Comuni a seguito di attività di accertamento ICI, escluso il ravvedimento operoso, e dovrà essere contenuta entro il limite stabilito nel regolamento comunale solo ed esclusivamente per le somme incamerate a seguito di riscossione coattiva, già delegata all'Unione, ed esclusivamente qualora i dipendenti dell'Unione partecipino attivamente alla fase di riscossione;
 - 2) La ripartizione dovrà prevedere che una percentuale del fondo sia destinata all'acquisto di apparecchiature, attrezzature, anche informatiche, e/o dotazioni strumentali in genere, per il potenziamento dell'attività di controllo e verifica tributaria;
 - 3) Il compenso è finalizzato ad incentivare le prestazioni del solo personale coinvolto nelle attività di recupero ICI, secondo l'apporto definito dal Funzionario responsabile dell'imposta, e dalla liquidazione delle spettanze non deve conseguire alcun maggiore onere per il bilancio comunale in quanto il compenso deve essere comprensivo delle quote per oneri previdenziali, assistenziali e per imposte a carico dell'Unione.
2. Le parti precisano, altresì, che i compensi oggetto del presente articolo sono cumulabili con i compensi afferenti la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato spettanti al personale appartenente alla categoria "D" incaricato di posizioni organizzative.
3. Per l'anno 2017 la quota destinata alla remunerazione dei compensi per recupero evasione ICI è presuntivamente stabilita nel prospetto riepilogativo di cui al precedente art.14.

Art. 17

Compensi ISTAT (in caso di conferimento della delega)

1. Le parti prendono atto che sono inserite all'interno del CCDI le previsioni per l'erogazione dei compensi ISTAT al personale dipendente. Relativamente alle modalità di erogazione dei predetti compensi si dà atto che gli stessi, come accade di norma, saranno corrisposti sulla base delle indicazioni dell'ente finanziatore ed, in mancanza, secondo i criteri che stabilirà di volta in volta il Responsabile del settore competente all'atto del conferimento dell'incarico formale ai dipendenti interessati da adottare comunque nel rispetto dei principi di trasparenza, rotazione, non discriminazione e proporzionalità.