



# **COMUNE DI DONORI**

**Provincia del Sud Sardegna**

**Piazza Italia, 11 - C.A.P. 09040 - TEL. 070/981020**

# **NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2017**

## **AMMINISTRAZIONE COMUNALE DI DONORI**

### **VERBALE DI ACCORDO DEFINITIVO**

L'anno 2017, il giorno ventisette dicembre, alle ore 12,00 nella sede del Comune di Donori, ha avuto luogo l'incontro tra:

– IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, nella persona della Dr.ssa Margherita Galasso

–R.S.U. nella persona della Sig.ra Marcella Matta

Premesso che:

- la Giunta Comunale con deliberazioni n° 49-82/2017 ha fornito gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica in ordine alla contrattazione decentrata del fondo di produttività 2017;
- il Responsabile del Servizio Finanziario con proprie determinazioni nn°24-40/2017 ha costituito le risorse decentrate relative all'anno 2017 quantificate in:
  - € 29.107,73 per la parte fissa;
  - € 6.265,44 per la parte variabile;
  - € 19.367,95 fondo per le posizioni organizzative;
  - € 4.216,67 fondo per le prestazioni di lavoro straordinario.
- La Giunta Comunale con deliberazione n°106 del 18.12.2017, ha autorizzato alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo 2017.

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'intesa inerente il contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Donori, per l'annualità economica 2017.

## **INDICE**

**ART 1 CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA**

**ART 2 PREMESSA**

**ART 3 RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI RISCHIO**

**ART 4 RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI REPERIBILITA'**

**ART 5 RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI**

**ART 6 RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'.**

**ART 7 RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'.**

**ART 8 RISORSE DESTINATE A COMPENSARE LA PERFORMANCE COLLETTIVA E INDIVIDUALE**

**ART 9 RIPARTIZIONE DL FONDO DESTINATO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' A SEGUITO DEL PROCESSO DI DEPURAZIONE**

## **ART. 1. CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA**

- La presente ipotesi di contratto decentrato integrativo si applica al personale del Comune di Donori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
- Ha valenza dal 1° gennaio al 31 dicembre 2017 per la parte economica, salvo diverse e migliori disposizioni del CCNL e dalla legislazione vigente in materia.
- Le clausole del presente accordo trovano applicazione anche successivamente alla sua scadenza fino alla stipulazione di un nuovo contratto.

## **Art. 2. PREMESSA**

- 1) Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività così come costituito con determinazioni del responsabile del servizio finanziario nn°24-40/2017, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente, così come risulta dall'allegato "A"
- 2) Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo derivante dal processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali ecc, precedentemente operato.
- 3) Prendono atto, pertanto dell'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione di cui al precedente comma riportato nell'allegato A alla presente ipotesi di accordo e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

## **Art. 3. RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI RISCHIO**

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è:
  - a) quantificata in complessive € 30,00 mensili (art. 41 del 22.01.2004);
  - b) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.
2. I rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale cui è esposto il personale interessato e le risorse allo scopo destinate sono le seguenti:

<b>Tipologia di rischio</b>	<b>Somma</b>
<p>Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore complessi e a conduzione altamente rischiosa.</p> <p>Esposizione a rischio specifico connesso all'uso di attrezzatura e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti.</p> <p>Esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, nocivi alla salute;</p> <p>Esposizione a rischi di lesione, traumi, malattie ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti compresa la movimentazione manuale di carichi.</p>	<p>€ 660,00</p>

#### **Art. 4. RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI REPERIBILITA'**

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001:
  - a. è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
  - b. è quantificate in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€20,65) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
  - c. non può essere superiore ai 6 periodi al mese per dipendente;
  - d. non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
  - e. la corresponsione degli importi dovuti avviene nei mesi di aprile, luglio, ottobre e gennaio unitamente al pagamento dello stipendio.
2. il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato entro 30 minuti dalla chiamata in servizio.
3. Per quanto non previsto nel presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.
4. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

<b>Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità</b>	<b>Somma prevista</b>
Servizio Cimiteriale, Viabilità e ambiente.	€ 1.322,24

## **Art. 5. RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI**

1. L'indennità maneggio valori compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di cassa non inferiori a € 10.000,00 annuali e risponda di tale maneggio.
2. Per servizio si intende la specifica struttura organizzativa in cui i valori di cassa siano continuamente maneggiati.
3. L'indennità è calcolata e liquidata annualmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.
4. L'importo dell'indennità per l'anno 2107 corrisponde a € 0,52 al giorno.
5. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

<b>Servizio</b>	<b>Somma prevista</b>
Servizio economale	€ 171,60

## **Art. 6. RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

1. Le parti, convengono, in applicazione dell'art. 13, parte normativa del presente accordo, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 1.4.99) ai responsabili dei procedimenti in capo ai quali siano stati individuati, con apposito atto del responsabile del servizio interessato, dei procedimenti particolarmente complessi e/o innovativi che prevedono anche il coordinamento di più uffici del Comune o di altri Enti, e inoltre anche nel caso in cui vi siano incarichi formalmente affidati dai titolari di posizioni organizzative, che impongono l'assunzione di una qualche diretta responsabilità di iniziativa e di risultato, ovvero:

<b>Descrizione della specifica responsabilità</b>	<b>Indennità</b>
Responsabilità dei procedimenti amministrativi che prevedono la direzione e coordinamento di unità operativa complesse o gruppi di lavoro appositamente individuati.	€ 700,00
Incarico formalmente affidato dal titolare della posizione organizzativa che impone l'assunzione di una specifica responsabilità di iniziativa e risultato.	€ 300,00

2. L'indennità per specifiche responsabilità è erogata in un'unica soluzione.

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita un'indennità più elevata del 5%, rispetto a quella indicata nel comma 3.

3. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008.

4. In applicazione del D.Lgs. 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

5. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, c. 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso art. 71.

**Art. 7. RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

1. Le parti convengono, in applicazione dell'art. 14, parte normativa del presente accordo, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004.

2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

<b>Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni</b>	<b>Indennità</b>
Ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale	€ 300,00



3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

4. L'attribuzione e la liquidazione dell'indennità è annuale.

5. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008.

6. In applicazione del D.Lgs. 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

7. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso art. 71.

## **Art. 8 RISORSE DESTINATE A COMPENSARE LA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

1. Le risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.

2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lett. b) del CCNL dell'1.4.99 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

3. Le risorse di cui al comma 1 sono attribuite utilizzando la metodologia contenuta nell'allegato "F" del regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di G.C. n°42 del 15.06.2011, modificato con atti n. 90 del 7.12.2011 e n. 68 del 24.09.2014. Il fondo viene ripartito sulla base dell'unico fattore del numero di dipendenti in servizio pesati rispetto alla categoria di appartenenza. I pesi assegnati a ciascuna categoria sono i seguenti, così come descritto nel regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazioni di G.C. nn°42-90/2011 e ss.mm.ii.:

<b>CATEGORIA</b>	<b>PARAMETRO</b>
B	1,00
B3	1,20
C	1,40
D1	1,60
D3	1,80

Poiché durante l'anno 2017 non si sono avuti cambiamenti di categoria a seguito di progressioni verticali o orizzontali, detto fondo viene suddiviso

secondo la seguente tabella:

<b>SETTORI CONSISTENZA E CATEGORIA</b>	<b>COEFFICIENTE DI PESATURA</b>	<b>PESO IN EURO</b>	<b>PESO IN EURO PER UNITA'</b>
Amministrativo n° 1 D1	1,60 x 1 = 1,60	€ 473,96	€ 473,96
Amministrativo n° 4 C	1,40 x 4 = 5,60	€ 1.658,83	€ 414,71
Amministrativo n° 2 B1	1,00 x 2 = 2,00	€ 592,44	€ 296,22
Contabile n° 1 C	1,40 x 1 = 1,40	€ 414,71	€ 414,71
Tecnico n° 2 C	1,40 x 2 = 2,80	€ 829,42	€ 414,71
Tecnico n° 3 B1	1,00 x 3 = 3,00	€ 888,67	€ 296,22
Somma	16,40	<b>€ 4.858,03</b>	

4. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze di servizio derivanti dall'applicazione del comma 1, art. 71 del D.L. 112/2008. Per il suddetto calcolo si procede a decurtare i giorni di malattia in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno. Le risorse decurtate in applicazione del punto precedente costituiscono economie di bilancio per l'Amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.

5. Le risorse destinate alla performance individuale ammontano per il corrente anno a € 4.858,03.

#### **Art. 9 RIPARTIZIONE DEL FONDO DESTINATO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' A SEGUITO DEL PROCESSO DI DEPURAZIONE**

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo e delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nelle categorie già effettuate, delle indennità dovute, pari a € 8.311,87 risulta, pertanto, per l'anno 2017, così ripartito:

<b>Finalità del compenso</b>	<b>Risorse assegnate</b>
Indennità di rischio	€ 660,00
Indennità di reperibilità	€ 1.322,24
Indennità di maneggio valori	€ 171,60
Compenso per particolari responsabilità	€ 300,00
Compenso per specifiche responsabilità	€ 1.000,00
Incentivazione alla performance individuale	€ 4.858,03
<b>Totale</b>	<b>€ 8.311,87</b>

**ALLEGATO A**  
**Individuazione delle risorse decentrate**

**AMMONTARE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004**

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.01.2004, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dall'Amministrazione Comunale con determinazione del responsabile del servizio finanziario n° 24/17, vista la deliberazione di G.C. n°49/2017.

Tale fondo risulta, pertanto, costituito da risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dai diversi CCNL, dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità dalle varie discipline contrattuali e dalle risorse non utilizzate dal fondo dell'anno precedente.

**AMMONTARE DELLE RISORSE STABILI**

<b><u>Contratto</u></b>	<b><u>Descrizione</u></b>	<b><u>Importi</u></b>
<b><u>01/04/99</u></b>	Art. 15, comma 1, lett. a) - risorse ex art. 31 comma 2, lett. a), b), c), d), CCNL 6.7.95 (al netto delle decurtazioni operate in relazione al trasferimento del personale Ata)	€ 12.106,59
	Art. 15, comma 1, lett. j - ) risorse pari allo 0,52% monte salari 1997	€ 1.505,46
<b><u>5.10.01</u></b>	Art. 4, comma 1 incremento 1,1% del monte salari 1999	€ 3.479,78
	Art. 4, comma 2 recupero Ria e assegni ad personam del personale cessato	€ 1.185,00
<b><u>22.01.04</u></b>	Art.34, comma 4 recupero disponibilità alle risorse decentrate per progressioni orizzontali del personale cessato dal servizio	€3.579,65
	Art. 32, comma 1 incremento dello 0,62% monte salari 2001	€1.611,24
	Art. 32, comma 2 incremento dello 0,50 del monte salari 2001	€1.299,38
<b><u>9.05.06</u></b>	Art. 4, comma 1 incremento dello 0,5% del monte salari 2003	€2.130,38
<b><u>11.04.08</u></b>	Art. 8, comma 2 incremento dello 0,6% del monte salari 2005	€1.610,25
<b><u>01/04/99</u></b>	Art. 15, comma 5 integr. fabbisogno assunzione anno 2008, ex LSU	€600,00
	<b>Totale risorse decentrate stabili anno 2017</b>	<b>€29.107,73</b>

COSTITUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' ANNO 2017.  
RISORSE DECENTRATE VARIABILI

Contratto	Descrizione	Importi
D.Lgs. 50/2016	Incentivi per le funzioni tecniche (al netto degli oneri riflessi)	€ 1.620,18
01/04/99 art. 15, c. 1.	Specifiche disposizioni di legge: L.R 19/1997 -	€ 4.023,48
	<b>Totale risorse decentrate variabili anno 2017</b>	<b>€ 5.643,66</b>

COSTITUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' ANNO 2017.  
RISORSE DECENTRATE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE

Contratto	Descrizione	Importi
01.04.99 art.14.	Economie dal fondo straordinario 2016	€ 621,78
	<b>Totale risorse decentrate variabili non soggette al limite anno 2017</b>	<b>€ 621,78</b>

TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 6.265,44
TOTALE RISORSE COMPLESSIVE (STABILI E VARIABILI)	€ 35.373,17
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	€ 34.751,39
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DAL BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA	€ 19.367,95
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	€ 54.119,34
TOTALE GENERALE	€ 54.741,12

**IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' ANNO 2017**

ISTITUTO	IMPORTO
<i>Progressioni economiche orizzontali storicizzate del personale in servizio al 1.1.2009</i>	€ 18.308,20
<i>Indennità di comparto</i>	€ 6.810,12
<i>Indennità al personale delle cat. A e B, di cui art. 4, comma 3 del CCNL 16.07.1996</i>	€ 322,80
<b>Totale</b>	<b>€ 25.441,22</b>
<b>Totale risorse stabili al netto dell'utilizzo anno 2017</b>	<b>€ 3.666,61</b>

**IMPIEGO RISORSE VARIABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI  
CARATTERE DI VARIABILITA' ANNO 2017**

ISTITUTO	IMPORTO
Incentivi per le funzioni tecniche di cui al D.Lgs. 50/2017	€ 1.620,18
<b>Totale</b>	<b>€ 1.620,18</b>
<b>Totale risorse variabili al netto dell'utilizzo anno 2017</b>	<b>€ 4.645,26</b>

**IMPIEGO RISORSE PER FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2017**

Indennità di responsabilità	€ 15.779,98
Indennità di risultato	€ 3.587,97
<b>Totale</b>	<b>€ 19.367,95</b>

Il totale complessivo del fondo di cui al presente articolo ammonta, pertanto, al seguente importo:

<b>AMMONTARE DELLE RISORSE ACCESSORIE</b>	
Risorse stabili	€ 29.107,73
Risorse variabili e somme non utilizzate nell'anno precedente	€ 6.265,44
Fondo per posizioni organizzative	€ 19.367,95
Totale risorse già destinate	€ 46.429,35
<b>Totale risorse disponibili anno 2017</b>	<b>€ 8.311,87</b>
Fondo per le prestazioni di lavoro straordinario	€ 4.216,67

## **ALLEGATO B**

Disciplina delle risorse correlate a specifiche disposizioni di legge

Il presente allegato costituisce parte integrante e sostanziale del contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Donori, in applicazione dell'art. 31 dello stesso contratto collettivo. In esso sono contenuti i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate dall'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999.

**DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DELLE FUNZIONI TECNICHE PREVISTE DALL'ART.113 DEL D.LGS. 50/2016.**

Si rinvia allo specifico accordo sottoscritto tra le parti ed al conseguente regolamento.

Ammontare delle risorse destinate in tal senso nell'anno 2017:

€ 1.620,18

**Sottoscrizione della delegazione trattante:**

**Per la parte pubblica:**

- Il Presidente della delegazione di parte pubblica

D.ssa Margherita Galasso \_\_\_\_\_

**Per la parte aziendale:**

- Il rappresentante R.S.U. : Marcella Matta \_\_\_\_\_

Donori, lì 27.12.2017