

## **COMUNE DI VILLASOR**

Provincia del Sud Sardegna

§§§§§§

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

## PARTE ECONOMICA

## **ANNO 2017**

(articolo 4 CCNL 22.1.2004)

#### TITOLO I

CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA, AUTORIZZAZIONE E SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – PARTE ECONOMICA

## Art. 1

#### Campo di applicazione

- 1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto per la sola parte economica ai sensi del combinato disposto dell'art. 5 e degli artt. 31 e seguenti del Titolo V°, Capo I° CCNL del 1/4/1999 così come modificato dal CCNL 22/1/2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune a tempo indeterminato, tempo determinato, a tempo pieno o parziale.
- 2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dalla data della sottoscrizione.

#### Art. 2

## Vigenza e ambiti del contratto

1. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di cui all'art. 15 nel rispetto della disciplina dell'art. 17 del CCNL come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22/1/2004), salvo diversa successiva disposizione, derivano dalla contrattazione collettiva nazionale e dall'accordo integrativo – parte giuridica- raggiunto tra le parti stipulanti il presente contratto.

Ben

Maby Suconiler

- 2. Esso si riferisce a tutti gli istituti contrattuali soggetti a contrattazione decentrata definiti in un'unica sessione negoziale. Dalla sessione unica sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.
- 3. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.
- 4. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

#### Art. 3

## Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica - si intende efficace quando risulti completata la procedura prevista dal comma 3 dell'art. 5 del CCNL 1998-2001. come modificato dal comma 3 dell'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004.

## TITOLO II

## MATERIE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

## CAPO 1

## CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (artt. 31, 32 e 33 del CCNL 22.1.2004)

#### Art. 4

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (artt. 31 e 32 ccnl 22.1.2004)

- 1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS.
- 2. "Il fondo è costituito da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 comma 2 CCNL 22.01.2004) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e dall'altra di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) che possono variare di anno in anno.
- 3. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 come segue:
  - fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33);
  - fondo per le progressioni economiche orizzontali artt. 34 e 35);
  - fondo destinato a compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, attribuite con atto formale dell'Ente (art. 36, comma 2);

Maly

beloveler Pur

- fondo destinato a compensi per: turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, trattamento per prestazioni ordinarie in giorno festivo, maggiorazioni per orario notturno e festivo notturno;
- ❖ fondo destinato compensare la produttività, la crescita di efficienza ed efficacia, la partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004).
- ❖ fondo destinato a compensare specifiche prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse di cui all'art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 1-04-1999.

#### Art. 5

- la presente ipotesi di contratto è redatta sulla base della deliberazione della Giunta Comunale n. 157 del 29.12.2015, con la quale è stato approvato il contratto decentrato normativo per il triennio 2015-2017, e della delibera della Giunta Comunale n. 130 dell'14.11.2017, con la quale sono state assegnate le direttive alla delegazione di parte pubblica per la costituzione del fondo risorse decentrate 2017 di cui all'art. 31 del C.C.N.L. 22/1/2004, e della determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 35 del 30 novembre 2017 recante "costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2017;
- il FONDO RISORSE DECENTRATE parte fissa e variabile, costituito ai sensi del precedente comma, è individuato nell'allegato A) del presente accordo che prevede risorse stabili per complessive Euro 84.810,32 risorse variabili Euro 12.607,00, per un totale complessivo di euro 97.417,39 il quale per effetto delle decurtazioni di legge è da ripartire nelle modalità seguenti:

0	fondo complessivo	€. 97.417,32
0	decurtazioni ex art. 9, c. 2 bis secondo periodo l. 122/2010	€. 15.046,18
0	decurtazioni per effetto delle cessazioni di personale	€. 933,98
0	totale fondo dopo le decurtazioni	€. €. 81.437.16

#### Art. 6

## Destinazione delle risorse per la produttività e lo sviluppo delle risorse umane

I criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sono quelli approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 164 del 06 dicembre 2011.

Progressioni economiche pregresse: <u>Euro 30.340,35</u>;

Indennità di comparto: Euro 15.623,99;

❖ Indennità di reperibilità: Euro

Servizi interessati: SS.DD. - Stato Civile

Il Servizio è istituito per la giornata di Sabato feriale per la gestione dei servizi funerari e dichiarazioni di morte. E' esclusa qualsiasi sovrapposizione del servizio con gli orari di funzionamento dei servizi. Il pagamento delle indennità avverrà su comunicazione mensile, reso dal responsabile del settore al Servizio Personale accompagnata dal report della effettiva presenza in servizio.

Indennità di rischio:

Euro 2.520.00:

Al solo fine di semplificare l'applicazione si riporta la definizione:

blocoville

700,00:

elen Bisir

"Comportano rischio quelle prestazioni lavorative che implicano un'esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Danno titolo alla corrispondente indennità le prestazioni che comportano un'esposizione diretta e continua". L'indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizione di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio al personale dei seguenti servizi:

## Servizio Tecnico Manufentivo (Operai, autisti, Capi Operai);

Il rischio è remunerato con la somma di Euro 30,00 mensili lordi.

Il pagamento dell'indennità avverrà su comunicazione mensile resa dai Responsabili dei Settori interessati al Servizio Personale secondo le effettive presenze in servizio. Per ogni giorno di assenza dal servizio, per qualsiasi causa, verrà detratta 1/26 di euro 30,00. Il Responsabile verifica al termine di ogni anno, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi. Il Responsabile del Servizio dovrà inviare un elenco delle persone aventi diritto al servizio Personale entro il 15 di gennaio di ogni anno.

## Indennità di specifiche responsabilità art. 36 comma 2 CCNL 22-01-2004:

Euro 900,00;

Al solo fine di semplificare l'applicazione, si riporta qui di seguito la definizione del CCNL:

"L'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 36 comma 2 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità del personale di categoria B) e C) e del personale di categoria D) non incaricato di posizione organizzativa, attribuite con atto formale dei Responsabili e derivanti dalle qualifiche di: Ufficiale di Stato Civile-Anagrafe; Ufficiale Elettorale; Responsabile dell'Ufficio Tributi; formatori professionali e archivisti informatici e addetti ai servizi di Protezione Civile.

Nel caso specifico s'identifica l'Ufficiale di Stato Civile".

L'importo massimo del compenso è definito in Euro 300,00 annui lordi. L'attribuzione del compenso avverrà mediante l'individuazione dei titolari di particolari responsabilità e la graduazione dell'indennità secondo l'allegato modello.

L'importo di Euro 300,00 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 36, comma 1 del CCNL 22-01-2004 se erogato con la stessa motivazione. Se comprende anche la particolare responsabilità di cui all'art. 36, comma 1 prevarrà la prima indennità.

I compensi per l'indennità succitata sono erogati mensilmente. Il Responsabile trasmetterà all'Ufficio Personale entro il 15 di gennaio di ogni anno l'elenco degli aventi titolo.

## Maneggio valori

## art. 36 comma 2 CCNL 22-01-2004:

Euro 648,96;

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

La liquidazione delle competenze è disposta dal Servizio Personale su certificazione del Responsabile competente.

Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:

- ECONOMO -servizio di economato;
- SERVIZIO ANAGRAFE E STATO CIVILE personale addetto alla riscossione diritti;

lus mans

fredoi le grant

 SERVIZIO PERSONALE GIURIDICO – personale addetto alla quantificazione ed erogazione buoni pasto a valore;

Il pagamento dell'indennità avverrà su comunicazione mensile resa dai Responsabili dei Settori interessati al Servizio Personale sulla base della effettiva presenza in servizio.

L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:

- ❖Euro 0,52 al giorno per chi maneggia da un minimo di Euro 516 fino a Euro 7.746,85 annue risultanti da accertamento;
- ❖ Euro 1,04 al giorno per chi maneggia da Euro 7.746,85 a Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento;
- ❖ Euro 1,55 al giorno per chi maneggia oltre Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento.

Il pagamento dell'indennità avverrà su comunicazione mensile resa dai Responsabili dei Settori interessati al Servizio Personale le effettive presenze in servizio. Il Responsabile trasmetterà all'Ufficio Personale entro il 15 di gennaio di ogni anno l'elenco degli aventi titolo.

## D.Lgs. 50/2016, art. 113:

Euro 5.000,00;

1. Le parti concordano che gli incentivi per le funzioni tecniche sono erogati sulla base delle modalità e dei criteri definiti dal regolamento.

## Compensi per l'incentivazione individuale e collettiva della produttività 2017

Euro 25.128,85;

I compensi per l'incentivazione individuale e collettiva della produttività saranno erogati secondo il sistema di valutazione vigente, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 164/2011, per un importo di € 20.103,08 pari all'80 % destinato alla retribuzione delle performance individuali e per €. 5.025,77 pari al 20 % destinato alla retribuzione della performance organizzativa.

#### Art. 7

Per quanto non previsto dal presente contratto, si fa riferimento al Contratto Collettivo Nazionale.

#### ALLEGATI:

• ALLEGATO A) – COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2017 PARTE FISSA E PARTE VARIABILE;

Il giorno 19 dicembre dell'anno 2017, presso la sede comunale, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacali, regolarmente convocate, composte come previsto dall'art. 10 del CCNL.

· de

Belly

Sono presenti:

1. Delegazione di Parte Pubblica

Il Presidente Dott.ssa Maria Domenica AREDDU

Dott.ssa Maria Teresa SOLDOVILLA

Dott.ssa Bianca Maria MURTAS

lutoerese Jobbon ll

2. Delegazione di Parte Sindacale

- Rappresentanza Sindacale Mitaria

- Roberto MELONI

-Sergio VALDES

3. Organizzazioni Sindacali Territoriali

CGIL \_\_\_\_

CISL Paola SARIGU

UIL Molegie (v

Le parti concordano di approvare la presente ipotesi di Contratto Collettivo decentrato integrativo 2017 che si intende definitivamente approvato in assenza di modifiche da parte della Giunta Comunale in sede di ratifica.

Villasor, lì 19.12.2017