

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025
DEFINTIVO

In data 27 dicembre 2023, alle ore 13. presso la residenza municipale del Comune di DECIMOMANNU, ha avuto luogo l'incontro tra:

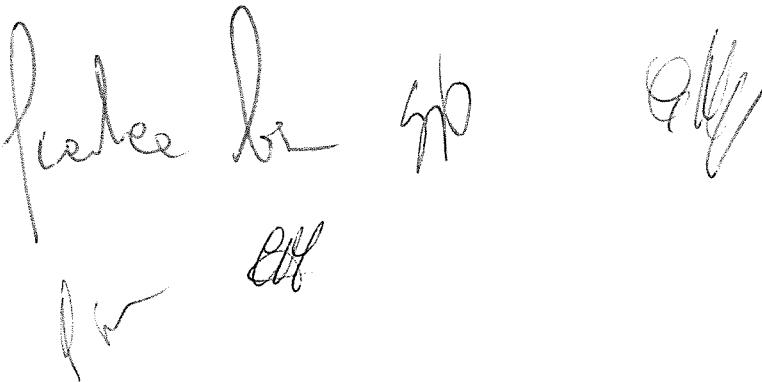
- *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente –GIANLICA COSSU– Segretario comunale P [X] A[]
Componente GIUSEPPE LUTZU – Responsabile settore personale P [X] A[]

- *la delegazione sindacale:*

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	P [] A[x]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL (delegato) Guido Spano	P [x] A[]
OO.SS. Territoriale	CISL FP	P [] A[x]
OO.SS. Territoriale	CSA (delegato)Matteo Simone Pisu	P [x] A[]
R.S.U. Aziendale	– Casti MariaViola	P [x] A[]
R.S.U. Aziendale	– Poddighe Giuliano	P [x] A[]
R.S.U. Aziendale	– Marcis Carla	P [x] A[]
R.S.U. Aziendale	– Sanna Gianfranco	P [] A[X]

Per la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo normativo del Comune di DECIMOMANNU nel testo di seguito riportato:



Handwritten signatures of the contracting parties, including the Mayor, the responsible for personnel, and representatives from the CGIL, CISL, and UIL trade unions, as well as the CSA and various workers.

COMUNE DI DECIMOMANNU
Città Metropolitana di Cagliari

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
(CCDI)
TRIENNO 2023-2025



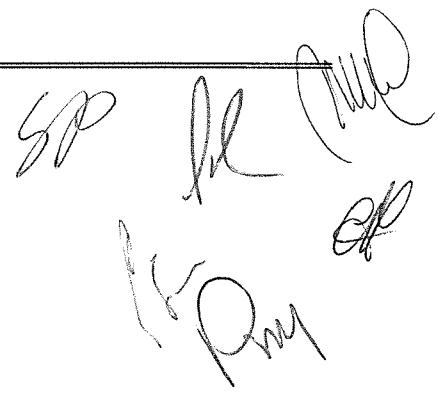
Handwritten signatures and initials are visible in the bottom right corner, including 'MP', 'MIL', 'CAG', 'P.P.', and '2'.

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	5
CAPO I – Disposizioni Generali	5
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	5
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	5
Art. 3 – Relazioni sindacali	6
Art. 4 – Verifiche dell’attuazione del contratto	6
Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	7
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	8
CAPO I – Risorse e Premialità.....	8
Art. 6 – Quantificazione delle risorse.....	8
Art. 7 – Strumenti di premialità	8
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	9
Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	9
CAPO III – Progressione economica orizzontale	11
Art. 9 – Criteri generali	11
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	13
Art. 10 – Principi generali	13
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70b bis CCNL 2018 e art. 84-bis CCNL 2022).....	13
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità (Articolo 84, CCNL-2022, art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022).....	15
Art. 13 Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell’art. 54 del CCNL del 14.9.2000	18
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	19
Art. 14 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997	19
Art. 15 – Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g), CCNL	19
Art. 16 – Risparmi di cui all’art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011	19
CAPO VI – Perfomance e Premio individuale.....	20
Art. 17 - Disciplina della <i>performance</i> e del premio individuale.....	20
CAPO VII – Sezione Polizia Locale	21
Art. 18 – Proventi delle violazioni al codice della strada.....	21
Art. 19 – Indennità di servizio esterno	21
Art. 20 – Indennità di funzione	22
Art. 21 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione	22
Art. 22 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato	23
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	24
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro	24
Art. 23 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	24
Art. 24 – Reperibilità.....	24
Art. 26 – Lavoro straordinario e banca delle ore.....	26
Art. 27 – Orario massimo di lavoro settimanale	27
Art. 28 – Flessibilità dell’orario di lavoro	27
Art. 29 – Orario multiperiodale	27
Art. 30 – Pausa	28

CAPO II – Discipline Particolari	28
Art. 31 – Personale comandato o distaccato	28
Art. 32 – Salario accessorio del personale a tempo parziale	28
Art. 33 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	28
Art. 34 – Lavoro somministrato	28
Art. 35 – Telelavoro	29
CAPO III – Ulteriori disposizioni e norme finali.....	29
Art. 36 – Diritto di sciopero e servizi essenziali	29
Art. 37 – Salute e sicurezza sul lavoro	30
Art. 38 - Clausola finale	30

**Allegato A DEFINIZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO
DELLE AREE-----31**



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI 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 fonti legislative o regolamentari. In particolare si avrà riguardo a:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
 - b) 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);
 - c) 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;
 - d) 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. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - e) 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”;
 - f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 36 del 22.3.2021;
 - g) Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*, approvato con atto deliberativo Giunta Comunale n. 46 del 09.05.2019;
 - h) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009 in quanto non disapplicati.

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 con contratto di formazione e lavoro.
2. Le parti condividono l'esigenza di mantenere un pieno allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa dell'ente. Le parti convengono che il presente contratto decentrato integrativo ha valenza per il triennio 2023-2025 con decorrenza dalla stipula dell'accordo definitivo, salvo che sia espressamente stabilita una diversa decorrenza per specifici istituti contrattuali. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di

- utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese ottobre di ciascun anno.
3. 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.

Art. 3 – Relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal 165/2001 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.
2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto, art 5 CCNL) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.
3. L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali o dalla R.S.U.
4. Nei provvedimenti adottati dall'amministrazione o dai dirigenti, riguardanti materie oggetto di confronto e contrattazione dovranno essere indicati i pareri delle organizzazioni e rappresentanze sindacali.
5. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative.
6. Le parti concordano di sistematizzare il metodo dell'informazione istituzionale in merito alle decisioni assunte in sede di delegazione trattante al fine di garantire un effettivo coinvolgimento del personale.
7. È istituito presso le Amministrazioni con più di 70 dipendenti in servizio l'Organismo Paritetico per l'innovazione, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 2022, in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Art. 4 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno 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.
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 pubblica convoca la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.
3. Le parti concordano sulla necessità dell'istituzione del CUG, quale organismo di tutela del benessere dei lavoratori.

JK *AM*

DR *DM*

ML *IP*

Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'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 anche essere unilaterale e, in tal caso, la richiesta di convocazione delle delegazioni 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 15 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.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 6 – Quantificazione delle risorse

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 nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione comunale e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore alla stipula del presente o che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. La costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Determinazione del Responsabile del Servizio Personale.

Art. 7 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti e disposizioni adottati dall'ente, nel triennio di riferimento, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
 - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
 - e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
 - f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
 - g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
 - h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
 - i) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
 - j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
 - k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - l) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL-2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
 - m) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.

- ll
- DK
- DP
- MM
- SP
- ML
- SP
- n) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
o) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
p) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 7, con cadenza annuale 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 ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;*
 - c) *necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;*
 - d) *rispondenza a particolari condizioni di erogazione di specifici servizi*
2. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo delle risorse decentrate, non inferiore a quella stabilita negli indirizzi impartiti dall'organo di governo dell'ente, sia destinata ad incentivare la *performance* individuale ed organizzativa.
3. Le parti possono anche definire annualmente la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla *performance* e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Eventuali economie di parte stabile non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare le risorse complessive destinate alla *performance*.
5. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la *performance* e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) 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*;
 - c) 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 alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;

Qf

- programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contradditorio;
- e) 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;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più *"differenziali stipendiali"*, di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua linda di ciascun *"differenziale stipendiale"*, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori	Art. 92	350
2.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
4.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200
5.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, area degli Istruttori, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	150
6.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5

Q. 11

Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area istruttori, personale educativo e docente	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area istruttori della professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni della professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;
3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei *"differenziali stipendiali"* del personale cessato a qualsiasi titolo.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 10 – 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 esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
 5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi non riconducibili ordinarie condizioni di "resa" della prestazione ed individuate in termini non esaustivi di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
 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, a cura del competente Responsabile di Servizio.
 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, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70b bis CCNL 2018 e art. 84-bis CCNL 2022)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - a) Espletamento di attività esposta a rischio: euro 4,00 al giorno;
 - b) Espletamento di attività disagiata: euro 2,00 al giorno;
 - c) Espletamento di maneggio valori: fino a euro 2,00 al giorno.
 2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci.
 3. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli titolari E.Q., sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata trimensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
 4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

1. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del responsabile di servizio:
 - a) *prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di guida e trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada, macchine operatrici ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (escluso dipendenti con il profilo professionale di autista)*
 - b) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di tumulazione, esumazione e traslazione salme;*
 - c) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fognature, caditoie stradali e canali nonché dall'utilizzo del canal-jet;*
 - d) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione del verde (decespugliatore, tosaerba, ecc.) e dall'impiego di antiparassitari e concimi;*
 - e) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di manutenzioni stradali con utilizzo di bitume ed emulsioni nonché dall'utilizzo di mezzi ad aria compressa;*
 - f) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla conservazione e manipolazione di prodotti quali vernici, concimi, antiparassitari, oli e carburanti;*
 - g) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dallo svolgimento di lavori di officina;*
 - h) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di manutenzione degli impianti di pubblica illuminazione e dall'utilizzo dell'autoscala;*
 - i) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'utilizzo di motori ed elettropompe e dalla manutenzione dei relativi condotti;*
 - j) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di segnaletica stradale in presenza di traffico;*
 - k) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'utilizzo di prodotti chimici all'interno di laboratori.*
 - l) *Interventi inerenti situazioni con particolari condizioni igienico-sanitarie;*
 - m) *Spostamenti sul territorio dovuti alla necessità di prestare servizio specifico agli utenti, o per verifiche, controlli e sopralluoghi*
2. L'erogazione dell'indennità di rischio avviene trimestralmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Settore unitamente ad attestazione dello svolgimento delle attività di cui al comma 1 da parte del proprio collaboratore.
3. Per quanto non contemplato nelle tipologie di rischi, si rinvia al D.V.R. aziendale.

B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

1. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo professionale di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a) *prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunitari, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere*

- intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;*
- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;*
 - c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.*

3. L'erogazione dell'indennità di disagio avviene trimestralmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Settore unitamente ad attestazione dello svolgimento delle attività di cui al comma 1 da parte del proprio collaboratore.

C. MANEGGIO VALORI

- 1. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. A tal fine, vengono individuate le seguenti figure:
 - a) Economo comunale;*
 - b) Agenti contabili individuati con provvedimento formale.*
- 2. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Responsabili di Servizio, sulla base delle presenti disposizioni.
- 3. Si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - a) € 1,00 giornaliero per chi maneggia valori annuali sino a € 5.000,00;*
 - b) € 1,50 giornaliero per chi maneggia valori da 5.001,00 fino a € 10.000,00;*
 - c) € 2,00 giornaliero per chi maneggia valori oltre i 10.000 €*
- 1. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità (Articolo 84, CCNL-2022, art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022)

- 1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente o mensilmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;
- 2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 1.500 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 2.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario di EQ, con atto scritto, da emanare entro il 31 gennaio di ogni anno, 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;

0/15

- b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
- c) 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 della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- d) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori (strutture apicali dell'ente), sulla base delle unità di personale interessate.
3. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO o EQ dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nella seguente elencazione:

NUM.	COMPITI	IMPORTO	IMPORTO MASSIMO
1.	Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. Es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi	350	-
2.	Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);	350	-
3.	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; di responsabile dei Tributi;	350	-
4.	Compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale, sia interno che esterno all'ente, che svolge attività in modo continuativo	350 (fino a 2 dipendenti)	700 (oltre 2 dipendenti)
5.	Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;	350 (istruttori)	-600 (funzionari)
6.	Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;	350	-
7.	Incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): <i>project manager</i> e personale di supporto inseriti in gruppo di lavoro	500	
8.	Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;	350	-

9.	Personale addetto ai servizi di protezione civile;	350	-
10.	Esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;	350	-
11	Esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, d.lgs. n. 50/2016; per interventi esclusi da incentivi funzioni tecniche (una tantum, e qualora, sommando i diversi procedimenti, superi un valore complessivo di 40.000 euro e qualora nel corso dell'anno lo stesso soggetto non abbia titolo alla corresponsione di incentivi f.t.)	500	-
12	Responsabilità per l'esercizio di compiti e funzioni ascrivibili a particolari figure previste da disposizioni normative che richiedano specifiche abilitazioni o competenze professionali nonché autonomia operativa e assunzione diretta di responsabilità esterna.	1.000 (istruttori)	1.300 (funzionari)

In caso di espletamento di più compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, per due o più fattispecie riportate nella tabella di cui sopra, per il calcolo dell'indennità spettante si applica la seguente formula:

Somma delle singole voci *75% = indennità annuale

Esempio: al dipendente vengono attribuite "specifiche responsabilità" per le fattispecie 1, 2, 3 e 4, nella misura di 500 euro per ciascuna voce.

Calcolo dell'indennità: $(500 + 500 + 500 + 500) * 75$ per cento = 1.500 euro.

In ogni caso, non è possibile superare la soglia massima di euro 1.500 annui lordi, elevabile a 2.000, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL-2022.

4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:

- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
- Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- Giornata per avvenuta donazione di sangue;
- Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- Permesso sindacale retribuito;
- Partecipazione ad assemblee sindacali;
- Riposo compensativo;
- Aspettativa per mandato sindacale;
- Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
- Ferie;
- Recupero festività soppresse;
- Permessi mensili, ai sensi ex legge 104/1992;
- I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;

Q/17

5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

**Art. 13 Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del
14.9.2000**

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, si prevede che una quota parte pari al 75% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in proporzione alle notificazioni effettuate da ciascuno.

2. Gli incentivi spettanti sono erogate annualmente a consuntivo, in un'unica soluzione, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo .

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Tutte le somme per specifiche disposizioni di legge costituiscono una “partita di giro” all’interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell’anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell’anno successivo.

Art. 14 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997.

1. Le risorse derivanti dall’applicazione dell’art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall’art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall’art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
 - a) *proventi da sponsorizzazioni*;
 - b) *proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari*;
 - c) *contributi dell’utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali*.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti con atto del Responsabile del Servizio competente secondo la disciplina prevista nei regolamenti comunali o negli atti convenzionali.

Art. 15 – Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g), CCNL.

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale di cui all’art. 15, comma 1, lettera k), CCNL 01.04.1999 sono quelle relative a:
 - a) *incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. n. 50/2016)*;
 - b) *recupero evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p, D.Lgs. n. 446/1997)*,
 - c) *Recupero evasione IMU e TARI (L. 145/2018 comma 1019)*;
 - d) *diritti e oneri destinati a finanziare l’attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l’orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. n. 269/2003)*;
 - e) *altre risorse specificamente assegnate in base a vigenti norme statali o regionali (es. L.R. 19/97)*.
2. Le risorse di cui sopra saranno erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e dalle norme di legge vigenti, con atto del Responsabile del Servizio competente.

Art. 16 – Risparmi di cui all’art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all’erogazione dei premi, dall’art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell’importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall’articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall’art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell’ente e nell’apposito Piano triennale di Razionalizzazione approvato dall’organo politico dell’Ente.

3. Le somme vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, *ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL*, dell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 17 - Disciplina della *performance* e del premio individuale

1. Nel rispetto delle vigenti disposizioni regolamentari adottati dall'ente, le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza appiattimento retributivo;
- b) le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
- c) 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 alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) 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;
 - definizione di medesimi sistemi di misurazione e valutazione della performance riguardanti rispettivamente i premi per la produttività/merito e la progressione economica orizzontale. In mancanza di assegnazione di obiettivi vengono presi in considerazione quelli di mantenimento di standard quali/quantitativi in essere.

2. L'importo del premio massimo destinato a remunerare la *performance* individuale, erogabile a ciascun dipendente, è quantificato come riportato di seguito:

- a) *si determina il numero dei dipendenti in servizio in ogni singola categoria professionale e si attribuisce un parametro per ciascuna di esse come di seguito:*

AREA	Parametro
<i>Operatori</i>	100
<i>Operatori esperti</i>	106
<i>Istruttori</i>	115
<i>Funzionari</i>	132

- b) *si moltiplica il parametro per il numero dei dipendenti di ciascuna categoria e per i mesi di servizio dovuti nel corso dell'anno e procedendo alla somma di tutti i punti parametrici (arrotondati all'unità per eccesso o difetto);*
- c) *la somma destinata annualmente alla performance si divide per il totale dei plinti parametrici ottenendo il "punto base" che moltiplicato per il parametro attribuito ad ogni singola categoria determina la relativa quota di produttività e, per divisione, il premio massimo annuo spettante a ciascun dipendente delle categorie.*

3. L'erogazione del premio di *performance* individuale avviene in base alle schede di valutazione annuali compilate dai Responsabili di Servizio coerentemente con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione adottato dall'ente, previo accertamento del raggiungimento degli obiettivi gestionali da parte del Nucleo di Valutazione.

4. L'importo destinato alla *performance* organizzativa è stabilito nel sistema premiante adottato dall'Ente.. Gli obiettivi di *performance* organizzativa sono individuati nel Piano esecutivo di Gestione e sono oggetto di misurazione dal Nucleo di Valutazione che determina il punteggio massimo attribuibile a ciascun dipendente. Il relativo punteggio definitivo è attribuito dal Responsabile di Servizio contestualmente alla valutazione della *performance* individuale.
5. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:
- *la misura della maggiorazione del premio è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;*
 - *il numero delle maggiorazioni dei premi individuali da assegnare è ottenuto dividendo le economie conseguite nella distribuzione dei premi di performance per l'importo pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, arrotondato per difetto all'unità intera;*
 - *il personale beneficiario delle maggiorazioni del premio individuale è individuato compilando, in ordine decrescente, una graduatoria delle valutazioni conseguite da un numero pari al 20%, arrotondato per eccesso all'unità intera, dei dipendenti in organico o distaccati presso altri enti. La graduatoria sarà distinta per settore. Solo laddove vi sia uno o più settori in cui i dipendenti da valutare siano meno di due, si procederà ad una graduatoria unica. In caso di ex-aequo sarà preferito il dipendente che avrà conseguito la migliore valutazione finale complessivamente intesa. In caso di ulteriore parità si verificherà il miglior andamento medio dell'ultimo triennio. Infine si premierà il dipendente che avrà lavorato il maggior numero di giorni durante l'anno solare.*

CAPO VII – Sezione Polizia Locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo nel settore della Polizia locale, e da attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL-2022.

Art. 18 – Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada di cui all'art. 208, comma 4, del D.Lgs. n. 285/1992, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della polizia locale, confluiscano unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.
2. L'eventuale importo di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale è determinato annualmente con la deliberazione della Giunta di cui al comma 5 dell'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992. L'erogazione degli stessi avviene secondo le modalità di cui all'art. 18 del presente accordo.

Art. 19 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 100-del CCNL 2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, da intendersi, quindi non saltuaria od occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, svolge effettivamente la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

Q/21

2. La misura dell'indennità viene stabilità in Euro 4,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro. 3. L'attestazione delle giornate e dell'orario dovrà risultare dalle timbrature
3. L'erogazione dell'indennità può avvenire annualmente previa attestazione del Responsabile del Servizio di Polizia Locale in ordine allo svolgimento delle attività di cui al comma 1 da parte del proprio collaboratore.

Art. 20 – Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 97 del CCNL 2022 viene erogata al personale inquadrato nell'area degli Istruttori o dei Funzionari (non incaricato di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure.
- a) **Responsabilità** di un ufficio formalmente istituito, ossia di una struttura organizzativa caratterizzata da un buon livello di autonomia e gestione di un numero significativo di procedimenti particolarmente complessi. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa/tecnica rimesso in capo al dipendente che assume le particolari responsabilità su procedimenti e atti non definibili e non standardizzati.
- b) **Responsabilità** per l'esercizio di compiti e funzioni ascrivibili a particolari figure previste da disposizioni normative che richiedano specifiche abilitazioni o competenze professionali nonché autonomia operativa e assunzione diretta di responsabilità esterna.
- c) **Coordinamento** di due o più unità lavorative interne o esterne che prestano attività in modo continuativo;

CASISTICA	AGENTE	SOTTOUFFICIALE	UFFICIALE DIRETTIVO
A	350	450	600
B	1000	1100	1300
C	350*-700*	350*-700*	350*-700*

- coordinamento fino a 2 dipendenti; ** oltre i due dipendenti

Gli importi, nel caso di sussistenza di più fattispecie (a,b,c) si sommano, fino ad un massimo di 1.500 euro per agenti e sottoufficiali e di 2.000 per ufficiale direttivo.

3. L'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, previa formale attribuzione del Responsabile del Servizio di Polizia locale e sulla base delle risorse rese disponibili annualmente nell'ambito dei limiti stabiliti dal precedente art. 13, comma 7.
4. L'indennità non è erogabile quando il dipendente:

- Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze esclusivamente i giorni di ferie e i giorni di recupero delle festività lavorate.
- Quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 21 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022;

2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):

- a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
- b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
- c) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
- a) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione;
- b) Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.

Art. 22 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art. 20, comma 1, lettera h*), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.
 - 2.-Fermo restando i limiti stabiliti dalle specifiche norme di legge e nel rispetto dei criteri e modalità stabilite in sede regolamentare, si conviene che:
 - se una E.Q. percepisce da 5.000 a 10.000 euro di specifiche disposizioni di euro su base di competenza annua, la retribuzione di risultato subisce una riduzione del 10%;

23
C. C. 23

- se una E.Q. percepisce da 10.001 a 15.000 euro di specifiche disposizioni di euro su base di competenza annua, la retribuzione di risultato subisce una riduzione del 15%
- se una E.Q. percepisce oltre 15.000 euro di specifiche disposizioni di euro su base di competenza annua, la retribuzione di risultato subisce una riduzione del 25%
- 3. I risparmi di cui al comma precedente saranno utilizzati per incrementare le indennità di risultati delle EQ che non abbiano ricevuto compensi aggiuntivi e, in subordine, costituiranno economie.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 23 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - a) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - b) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - c) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - d) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - e) situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Il contingente può essere modificato annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 24 – Reperibilità

1. La reperibilità, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, può istituita per le seguenti aree di pronto intervento:
 - a) *servizi di stato civile (registrazioni decessi);*
 - b) *servizi ambientali e tecnologici;*

- c) servizi lavori pubblici e manutenzioni (cantiere).
 - d) polizia locale.
 2. L'istituzione e la revoca e gli importi del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente, sulla base del vigente Regolamento comunale, cui si rimanda.
 3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 8 volte in un mese.
 4. E' esclusa qualsiasi sovrapposizione del servizio di reperibilità con gli orari di funzionamento dei servizi delle strutture interessate. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate a richiesta, con esclusione per le stesse ore della percezione del compenso.

Art. 25 – Indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. La turnazione, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita con provvedimento comunale, per garantire l'erogazione dei servizi di Polizia Municipale, tramite l'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni su 10 ore giornaliere per almeno 6 giorni settimanali.
 2. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10% (arrotondato per eccesso) su base mensile, come da esempio numerico sotto riportato:

Personale Turnista: giorni lavorati nel mese: n. 26 di cui n. 13 turni al mattino e n. 13 turni al pomeriggio. L'indennità di turno potrà essere liquidata anche se i turni mattutini/pomeridiani sono n. 15, ossia n. 13 + 10% (= 1,3 arrotondato a 2) e i restanti turni pomeridiani/mattutini sono n. 11 giorni.

3. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittima, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.
 4. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
 5. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8, del CCNL le situazioni personali che, a richiesta, possono escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:
 - a) *dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;*
 - b) *dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;*
 - c) *separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.*
 6. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
 - a) *in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;*
 - b) *in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.*

7. La corresponsione degli importi relativi alle indennità di turno e per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

Art. 26 – Lavoro straordinario e banca delle ore

1. Il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è quantificato annualmente con provvedimento dell'ente.
2. La Giunta Comunale, su proposta del Segretario comunale, sentiti i Responsabili di settore, si impegna a determinare entro il mese di marzo di ogni anno il budget finanziario da assegnare ai vari Servizi e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti si incontrano almeno due volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare eventuali modifiche ai budget assegnati ai diversi Servizi e le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso verrà ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate ed effettivamente retribuite
4. Gli incrementi di risorse e l'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione con delibera di Giunta Municipale da comunicare tempestivamente alle rappresentanze sindacali.
5. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:
 - a) *il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue, elevabile a 250 nel caso ricorra la fattispecie di cui all'art. 38 del CCNL 2000;*
 - b) *il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 70.*
6. La banca delle ore consiste, per ciascun lavoratore, in un conto individuale orario in cui confluisce la prestazione lavorativa straordinaria svolta dal dipendente, debitamente autorizzata e di durata superiore ai trenta minuti.
7. Con l'istituto della banca delle ore il dipendente acquisisce il diritto a recuperare il lavoro straordinario svolto, entro l'anno successivo a quello di maturazione, mediante assenze compensative, anche consecutive, nel limite del credito orario vantato. Le modalità relative alla fruizione dei permessi di riposo compensativo dovranno essere concordate tra il lavoratore e il Responsabile competente.
8. Al dipendente che non dovesse richiedere l'inserimento delle ore prestate nel fondo del credito orario verrà liquidato mensilmente lo straordinario secondo le modalità attualmente in vigore. Entro il mese di Ottobre di ciascun anno il dipendente dovrà stabilire, relativamente al credito orario già maturato e a quello che maturerà nei successivi mesi di novembre e dicembre, l'ammontare delle ore da destinare alla liquidazione e quelle da destinare al recupero compensativo.
9. L'ammontare delle ore accantonate sarà evidenziato mensilmente nella scheda delle presenze, sulla base delle rilevazioni effettuate dal software.
10. L'istituto della banca delle ore non si applica alle prestazioni straordinarie effettuate in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, così come per tutte le prestazioni straordinarie per le quali siano previsti specifici incentivi e che si svolgano al di fuori dell'ordinario orario di servizio.

Art. 27 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti, concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di 6 mesi all'anno, per le seguenti ragioni:
 - a) *dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;*
 - b) *dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;*
 - c) *dipendenti incaricati di EQ*
 - d) *dipendenti impegnati in attività a carattere stagionale.*

Art. 28 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli artt.. 7, comma 4, lettera p) e 36 del CCNL, le parti concordano le seguenti fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - a) fascia di flessibilità di trenta minuti, valida per tutti i dipendenti ed utilizzabile autonomamente senza alcuna comunicazione al Responsabile di Servizio;
La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di servizio competente. L'eventuale debito orario non recuperato entro tale termine, si procederà all'utilizzo della banca delle ore o, in caso negativo, mediante le trattenute ai sensi di legge.
-Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni, nonché quelli addetti agli sportelli aperti al pubblico.
2. 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:
 - a) *beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;*
 - b) *assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;*
 - c) *siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;*
 - d) *si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;*
 - e) *si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli minorenni di scuole secondarie;*
 - f) *siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.*

Art. 29 – Orario multiperiodale

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2, del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale fino a 20 settimane per lo svolgimento di attività inerenti i seguenti servizi:
 - a) *scolastici;*
 - b) *turistici;*
 - c) *di manutenzione e vigilanza aree, spazi ed edifici pubblici.*
2. L'autorizzazione all'effettuazione dell'orario multiperiodale è disposta dal Responsabile del Servizio cui il dipendente è assegnato.

Art. 30 – Pausa

1. Il personale ha diritto di usufruire di una pausa non inferiore a 10 minuti per il recupero delle energie psico-fisiche nel caso in cui la prestazione lavorativa giornaliera ecceda le 6 ore. Tale pausa dovrà essere effettuata negli orari in cui non è prevista l'apertura al pubblico.
2. Nell'ipotesi di consumazione del pasto, la durata della pausa non può essere inferiore a 30 minuti e non può superare le 2 ore giornaliere.
3. La fruizione della pausa da parte del dipendente di cui al comma 1 non riduce in ogni caso l'orario di lavoro.
4. Il personale addetto ai servizi di protezione civile e di polizia locale, nel caso di turno superiore a 9 ore ha diritto al buono pasto con pausa minima di 10 minuti e massimo 2 ore. In caso di servizi esterni di durata superiore alle 9 ore o di 7, se terminanti in orario notturno, ove non è agevole o possibile effettuare la timbratura, la pausa è da considerarsi a fine turno dopo la timbratura d'uscita.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 31 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 32 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in sede accordo decentrato integrativo.

Art. 33 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto servizio per un periodo superiore a 6 mesi continuativi nell'arco dell'anno solare.

Art. 34 – Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di *performance* o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per un periodo superiore 6 mesi continuativi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 35 – Telelavoro

1. Nel caso in cui siano attivati presso il Comune di Decimomannu progetti di telelavoro si osservano le relazioni sindacali indicate nell'art. 1 del CCNL 14.09.2000.
2. Le condizioni a cui attenersi sono:
 - a) gli oneri per l'eventuale utenza telefonica sono a carico dell'Amministrazione;
 - b) l'Amministrazione doterà il lavoratore di tutti gli strumenti necessari a garantire il corretto e regolare svolgimento della prestazione;
 - c) nel caso di telelavoro a domicilio è possibile prevedere al dipendente interessato rimborso delle spese per consumi elettrici commisurate ai consumi effettivi;
 - d) le condizioni operative a cui il lavoratore dovrà attenersi saranno preciseate dettagliatamente nel progetto di telelavoro che il Responsabile competente provvederà a redigere e nel dovrà indicare anche i criteri di valutazione della prestazione.
3. La scelta dei lavoratori da adibire a telelavoro sarà a cura del dirigente responsabile del progetto, che la opererà tenendo conto delle ipotesi di all'art. 4 del CCNL Quadro 23.03.2000 e, in caso di parità di condizioni, contestualmente dei seguenti criteri:
 - a) *ordine cronologico di richiesta dei dipendenti*;
 - b) *possibilità di operare in senso autonomo per la professionalità posseduta e per il tipo di lavoro da svolgere*.
 - c) *particolare condizione personale e familiare opportunamente documentata*.
4. Il lavoratore che svolge telelavoro può comunque partecipare ai compensi diretti ad incentivare la *performance*.

CAPO III – Ulteriori disposizioni e norme finali

Art. 36 – Diritto di sciopero e servizi essenziali

1. In attuazione dell'accordo Collettivo Nazionale in materia di Norme di Garanzia del Funzionamento dei Servizi Pubblici Essenziali sottoscritto il 19 settembre 2002, le parti individuano di seguito i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'ente, e il contingente di persone necessario a garantirli, anche in occasione di sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali:
 - a) *Servizi cimiteriali: 1 unità*
 - b) *Servizio stato civile: 1 unità*
 - c) *Servizio elettorale: 1 unità*
 - d) *Servizio stipendi: 1 unità*
 - e) *Servizio polizia locale: 2 unità*;
 - f) *Servizio di emergenza di protezione civile e attinenti alla rete stradale, idrica fognaria e di depurazione: 2 unità*.
2. Il Responsabile del Servizio, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà con criterio di rotazione, ove le dotazioni organiche lo consentano, i nominativi dei dipendenti in servizio presso i settori interessati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili. Cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, compatibilmente con i termini di comunicazione dell'indizione dello sciopero provvederà a comunicare i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati, alla

RSU e ai singoli interessati. Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

3. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali del 19 settembre 2002.

Art. 37 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - a) l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 40 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
 - b) coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - c) coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
 - d) il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 38 - Clausola finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salvo diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

**DEFINIZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO
DELLE AREE**

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziate per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. Di norma entro il mese di ottobre e comunque dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti del settore, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
3. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) **Punti 80** – risultanze della valutazione della *performance* individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto delle ultime tre valutazioni disponibili. In mancanza di tre valutazioni non sarà possibile attribuire alcun punteggio rispetto a questo criterio.
Il punteggio è attribuito secondo la seguente formula:
 $Pi = Vmi \times 80 / 100$ dove:
 Pi =punteggio attribuito al dipendente;
 Vmi =valutazione media del dipendente; 80=punteggio massimo attribuibile
 - b) **Punti 5**: competenze acquisite e certificate a seguito di processi di studio, con superamento di esame finale, solo se inerenti il profilo professionale posseduto e terminati successivamente all'ultima progressione economica orizzontale assegnata o, in assenza di queste, all'accesso all'impiego presso il Comune. I punteggi attribuibili sono determinati come segue:
 - punti 2,00 in caso di conseguimento di diploma di laurea o laurea quinquennale;
 - punti 1,50 in caso di conseguimento di laurea breve;
 - punti 1,00 in caso di master o dottorato di ricerca;
 - punti 0,50 in caso di conseguimento di diploma;
 - c) **Punti 15**: esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; Sono attribuiti punti 1 per ogni anno solare di servizio di ruolo prestato alle dipendenze di un ente nella categoria economica in godimento e profilo professionale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza delle progressioni economiche e purché sia stata liquidata a proprio favore la produttività legata alla performance individuale
4. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni si attribuirà un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto.

5. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica maturati in servizio di ruolo nel comparto degli enti locali riferiti al 31 dicembre precedente quello della selezione e non deve aver riportato provvedimenti disciplinari nel biennio solare precedente la pubblicazione dell'avviso di selezione, superiori alla multa.
6. Le graduatorie, distinte per area, che confluiranno nella graduatoria finale unica, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per e.mail istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Entro detto termine (10 gg) gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare all'ufficio personale. Trascorso tale periodo, l'ufficio personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
7. La progressione economica avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.
8. Le graduatorie hanno validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. In caso di parità di punteggio fra più candidati è dichiarato vincitore il dipendente-collocato nella categoria giuridica più bassa, o nel caso di medesima categoria giuridica, nel profilo economico più basso, o, in via residuale, quello che la maggiore anzianità di servizio nell'attuale categoria economica.
9. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50% dei dipendenti dell'ente aventi titolo alle progressioni.
10. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il Comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della *performance* individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della *performance* individuale.
11. In caso di stabilizzazione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il Comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 4, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.

- *Per la delegazione di parte pubblica:*

Presidente –GIANLICA COSSU– Segretario comunale 
Componente GIUSEPPE LUTZU – Responsabile settore personale  P [X] A []
P [X] A []

- *Per la delegazione sindacale:*

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	P [] A [x]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	(delegato) Guido Spano  P [x] A []
OO.SS. Territoriale	CISL FP	P [] A [x] 
OO.SS. Territoriale	CSA	(delegato) Matteo Simone Pisu  P [x] A []
R.S.U. Aziendale	– Casti Maria Viola  P [x] A []	
R.S.U. Aziendale	– Poddighe Giuliano  P [x] A []	
R.S.U. Aziendale	– Marcis Carla  P [x] A []	
R.S.U. Aziendale	– Sanna Gianfranco  P [] A [X]	

