

COMUNE DI GIBA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2021/2023

L'anno 2021 il giorno 20 del mese di Dicembre, la delegazione trattante per la contrattazione decentrata per il triennio 2021/2023 del Comune di Giba, sottoscrive il contratto in epigrafe:

1) Per la parte pubblica:

Il Presidente della delegazione trattante Avv. Andrea Pisanu

2) Per la parte sindacale:

CSA RAL Signor Fabrizio Lecca

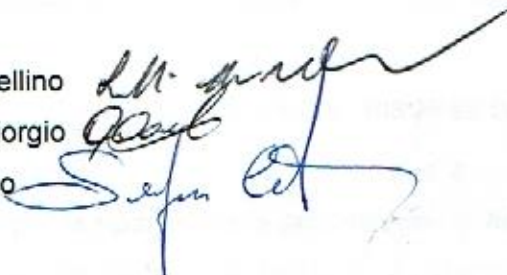
CGIL FP Signor Giovanni Zedde

RSU

Loddi Marcellino

Cauli Piergiorgio

Carta Sergio



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Giba con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 2021 al 2023

Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - Progressioni economiche nella categoria;
 - Indennità di comparto
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016 – 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Art. 5

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

1. Le parti concordano che una percentuale di almeno il 30% del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.



2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire 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. Il premio è ripartito fra i lavoratori in servizio in ragione del concorso della struttura di appartenenza e dell'apporto da ciascuno finalizzato al conseguimento dei risultati;
5. La quantificazione del premio di produttività è determinato nel modo come appresso indicato:

Determinazione del budget di settore in relazione al livello di inquadramento secondo la seguente parametrizzazione:

- I. categoria A – parametro 100;
- II. categoria B – parametro 106;
- III. categoria B – posizione infracategoriale B3 (giuridica) – parametro 112;
- IV. categoria C – parametro 118;
- V. categoria D – parametro 130.

La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

- a. quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria e per la posizione B3;
- b. parametrizzazione stipendiale delle categorie e delle posizioni, come su indicate;
- c. moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;
- d. divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
- e. moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria relativi al personale assegnato alle diverse unità organizzative, ottenendo l'ammontare del Budget per ogni singola unità organizzativa presente nell'Ente;
- f. le risorse destinate alla produttività collettiva di risultato possono essere ripartite fra tutti i Settori o Strutture Organizzative in ragione del numero dei dipendenti assegnati e del peso di ciascuna categoria;
- g. successivamente alla determinazione del Budget di settore secondo le modalità di cui al punto 5 il responsabile procede alla determinazione del fondo individuale facendo coincidere il fondo individuale con quello esitato dalla procedura di cui alle lettere A – F;
- h. nell'ambito del budget attribuito, ciascun Responsabile esprime la valutazione relativa al personale assegnato. Le risorse assegnate debbono essere liquidate **in modo selettivo**, secondo i risultati accertati dal Sistema Permanente di Valutazione a conclusione dell'anno di riferimento.

6. Per ogni dipendente, in base alla valutazione assegnata, il budget viene così suddiviso:

- ✓ 80% da ripartire in base alla valutazione della performance individuale
- ✓ 20% da ripartire in base alla valutazione della performance organizzativa

7. L'accesso al premio, in base all'esito della valutazione (sia di performance individuale che organizzativa) viene così determinato:

- Valutazioni superiori al 90% del risultato attribuibile=100% del budget individuale
- Valutazioni superiori all'85% e fino al 90% del risultato attribuibile=90% del budget individuale
- Valutazione tra il 60% e l'85% del risultato attribuibile=distribuzione direttamente proporzionale



rispetto al punteggio attribuito

- Valutazione inferiore al 60% del risultato attribuibile=nessuna distribuzione di produttività

8. Le eventuali economie che si dovessero creare nella ripartizione della quota di produttività, effettuata in base all'esito della valutazione, dovranno essere utilizzate negli anni successivi;

9. Le schede di valutazione devono essere consegnate, a conclusione del periodico processo di valutazione personalmente dal valutatore al valutato previo confronto sui contenuti della stessa. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta valutazione da parte del Responsabile. Entro 10 giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricevimento, il dipendente ha facoltà di presentare ricorso in forma scritta al Nucleo di Valutazione/OIV e di farsi assistere da un legale di fiducia o dall'OO.SS. a cui conferisce mandato. Decorso tale termine in assenza di richieste di contraddittorio la valutazione assume carattere definitivo.

10. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso;

11. Nel caso di assenze dal servizio l'importo spettante verrà riconosciuto solo al dipendente che non abbia superato nell'anno di riferimento i 30 giorni lavorativi di assenza dal servizio per qualsiasi causa ad eccezione delle seguenti tipologie di assenza:

- ferie
- maternità obbligatoria
- infortunio sul lavoro
- recupero straordinario
- riposo compensativo
- terapie salvavita
- permessi ex legge 104/97.

12. Superato il limite di 30 giorni lavorativi, per ogni ulteriore periodo di assenza, l'importo subirà una riduzione da calcolare nel modo seguente:

- a. si calcolano i giorni lavorativi nell'anno di riferimento. Essi variano a seconda che l'orario di lavoro sia articolato su cinque o sei giorni;
- b. si divide l'importo individuale per il numero dei giorni di cui al punto a) e si ottiene l'importo giornaliero da decurtare per ogni giorno di assenza eccedente i trenta giorni.

13. Tutti i lavoratori dell'Ente, hanno il diritto di partecipare all'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati.

14. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di cui a presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del contratto part-time.

15. Al fine di evitare situazioni di indubbio ed ingiustificato vantaggio a favore dei dipendenti operanti presso determinati servizi, si stabilisce che in caso di liquidazione di incentivi per funzioni tecniche, per maggiori riscossioni IMU/TARI, per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria da parte dei messi notificatori, ecc. di importo superiore a 3 (tre) volte all'importo di produttività spettante per la categoria non potrà usufruire del premio di produttività individuale.

rispetto al punteggio attribuito

- Valutazione inferiore al 60% del risultato attribuibile=nessuna distribuzione di produttività

8. Le eventuali economie che si dovessero creare nella ripartizione della quota di produttività, effettuata in base all'esito della valutazione, dovranno essere utilizzate negli anni successivi;

9. Le schede di valutazione devono essere consegnate, a conclusione del periodico processo di valutazione personalmente dal valutatore al valutato previo confronto sui contenuti della stessa. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta valutazione da parte del Responsabile. Entro 10 giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricevimento, il dipendente ha facoltà di presentare ricorso in forma scritta al Nucleo di Valutazione/OIV e di farsi assistere da un legale di fiducia o dall'OO.SS. a cui conferisce mandato. Decorso tale termine in assenza di richieste di contraddittorio la valutazione assume carattere definitivo.

10. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso;

11. Nel caso di assenze dal servizio l'importo spettante verrà riconosciuto solo al dipendente che non abbia superato nell'anno di riferimento i 30 giorni lavorativi di assenza dal servizio per qualsiasi causa ad eccezione delle seguenti tipologie di assenza:

- ferie
- maternità obbligatoria
- infortunio sul lavoro
- recupero straordinario
- riposo compensativo
- terapie salvavita
- permessi ex legge 104/97.

12. Superato il limite di 30 giorni lavorativi, per ogni ulteriore periodo di assenza, l'importo subirà una riduzione da calcolare nel modo seguente:

- a. si calcolano i giorni lavorativi nell'anno di riferimento. Essi variano a seconda che l'orario di lavoro sia articolato su cinque o sei giorni;
- b. si divide l'importo individuale per il numero dei giorni di cui al punto a) e si ottiene l'importo giornaliero da decurtare per ogni giorno di assenza eccedente i trenta giorni.

13. Tutti i lavoratori dell'Ente, hanno il diritto di partecipare all'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati.

14. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di cui a presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del contratto part-time.

15. Al fine di evitare situazioni di indubbio ed ingiustificato vantaggio a favore dei dipendenti operanti presso determinati servizi, si stabilisce che in caso di liquidazione di incentivi per funzioni tecniche, per maggiori riscossioni IMU/TARI, per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria da parte dei messi notificatori, ecc. di importo superiore a 3 (tre) volte all'importo di produttività spettante per la categoria non potrà usufruire del premio di produttività individuale.



Articolo 6

Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti specifici d'innovazione.

1. La pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto specifico di innovazione è effettuata dall'ente sulla base delle priorità segnalate dall'Amministrazione e secondo le seguenti modalità:

PESATURA DEGLI OBIETTIVI	PESO (valore espresso in punti da 1 a 20)	PUNTEGGIO ASSEGNATO
Normali – obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero delle inefficienze passate o al mantenimento degli standard	Punti da 1 a 6	
Mediamente impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento a degli standard attuali in termini di prestazione che di servizi erogati	Punti da 7 a 12	
Molto impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza sia in termini di prestazione che di servizi erogati	Punti da 13 a 17	
Innovativi – obiettivi che determinano miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati tramite strumenti di nuova introduzione	Punti da 18 a 20	

2. Il punteggio così assegnato viene utilizzato per la ripartizione delle risorse destinate alla incentivazione di questi progetti, a tal fine non si tiene dunque conto del numero di dipendenti partecipanti né del loro inquadramento.
3. Una volta definito il budget destinato al progetto, nel caso in cui allo stesso partecipino più dipendenti, esso viene ripartito nel seguente modo:
- 50% in relazione al grado di impegno richiesto, valutazione effettuata dal responsabile;
 - 50% in relazione alla categoria di inquadramento, determinata come nella tabella di cui al comma 5 dell'articolo precedente.

Articolo 7

Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge.

1. Le parti prendono atto
- che gli incentivi previsti dall'art. 113 del D. Lgs. n° 50/2016, sono attribuiti al personale secondo la disciplina prevista nel Regolamento Comunale approvato con deliberazione G.M. n°93 del 05 12 2018, con atto del Responsabile del settore competente.
2. Tali risorse, con destinazione vincolata, devono transitare nel Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 68, comma 2, lettera g) del CCNL 21/5/2018.

Articolo 8

Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori.

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo risorse decentrate, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.



2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori (fatto salvo il rispetto del limite del fondo dell'anno 2016), viene destinata la quota parte del 50% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avviene in un'unica soluzione annua.

Art. 9

Differenziazione del premio individuale (art. 69, comma 2, CCNL 2018)

1. La misura della maggiorazione è determinata nella misura del 30% (verificare) del valore medio pro capite dei premi spettanti ai sensi del precedente art.5
2. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita a non più di due unità del personale interessato dai processi di valutazione, escluse le posizioni organizzative, con la seguente distinzione: la maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore al 90%;
3. In caso di parità di punteggio, i dipendenti che avranno riportato il punteggio più alto nell'anno di riferimento saranno valutati sulla base delle schede degli ultimi tre anni e prevarrà il dipendente con la media più alta. In caso di ulteriore parità prevarrà, in sede di prima applicazione il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'Ente; mentre per gli anni successivi prevarrà il dipendente che non ha percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente.
4. La performance individuale è valutata in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti, che devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di marzo dell'anno a cui si riferisce la valutazione.

Art.10

Progressioni economiche. Criteri

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa, e secondo i criteri definiti nell'Allegato A del presente CCDI;

Art. 11

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano disagio, rischio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Le parti convengono che, al momento, non sussistono le condizioni per riconoscere le indennità di disagio.
3. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità
Interventi di segnaletica stradale , manutenzione stradale e verde pubblico, svolti in presenza significativa di traffico	Euro 1,50



Esecuzione di interventi sugli impianti elettrici in generale	Euro 1,50
Attività che comportano esposizione a sostanze pericolose (catrame, bitume, ulteriori sostanze chimiche e biologiche)	Euro 1,50
Attività con impiego di strumenti atti a determinare lesioni	Euro 1,50

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

Valori trattati Importi annuali (risultante dal rendiconto agenti contabili)	Indennità €/giorno
Fino a €. 1.000,00	-
Da €. 1.000,01 a €. 7.000,00	1,00
Da €. 7.000,01 a €. 10.000,00	1,20
Da €. 10.000,01 a €. 20.000,00	1,30
Oltre €. 20.000,01	1,55

Gli uffici interessati sono:

1. Economato
2. Ufficio Personale – Buoni pasto
3. Ufficio Anagrafe – incasso diritti di segreteria
4. Ufficio Tecnico – incasso proventi trasporto urbano
5. Farmacia comunale
6. Eventuali altri Uffici che potranno essere individuati in futuro.

ART.12

Indennità di reperibilità

Le aree di pronto intervento sono definite con delibere di Giunta e le articolazioni dei turni di reperibilità sono stabilite dal responsabile di servizio competente.

Attualmente le aree di pronto intervento sono individuate nell'ambito delle funzioni dell'ufficiale d'anagrafe per la registrazione dei casi di nascita e di morte, per il servizio cimiteriale, per il servizio di illuminazione pubblica, e nell'ambito della protezione civile in caso di emergenze e calamità.

Il personale interessato può essere posto in reperibilità fino ad un massimo di 06 giorni al mese. Ai dipendenti è corrisposta un'indennità pari ad euro 13,00.

Ad eccezione di quanto sopra stabilito, si applica, per il resto, la disciplina prevista dall'art. 24 del CCNL Funzioni locali del 21/05/2018.

Art.13

Particolari Responsabilità

1. Ai sensi del comma 1, art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti

incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi

2. Gli incentivi, previsti dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, a cui, con atto formale del Responsabile di servizio, le stesse siano state attribuite.

3. L'individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina dell'art. 70-quinquies, comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata;

4. L'importo dell'incentivo previsto per singolo dipendente, rientrante nel caso previsto dall'art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018, è così determinato:

- Categoria C € 520,00

- Categoria B € 420,00

5. E' riconosciuta un'indennità di € 350,00 annui lordi al personale, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi.

Art. 14

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (ex art. 18, lett. h, CCNL 2016/2018 – Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto, come da tabella che segue, con suddivisione ad aliquote;

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a. gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- b. progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- c. gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'IMU/TARI;
- d. liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D.Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applichino le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

<i>Incentivi di legge</i>	<i>Abbattimento indennità risultato</i>
<i>Fino a € 3.000</i>	<i>----</i>
<i>Da 3.001 a 5.000 euro</i>	<i>15,00%</i>
<i>Da 5.001 a 8.000 euro</i>	<i>25,00%</i>
<i>Da 8.001 a 10.000 euro</i>	<i>35,00%</i>
<i>Oltre i 10.000 euro</i>	<i>50,00%</i>

Art. 15

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- 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. 12 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario*;
- 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;
- 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
- 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. 16

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 50% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 17

Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio*.

2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 30 ore.

Nella valutazione le parti dovranno tenere conto dei riflessi conseguenti alla fruizione delle ore accantonate sull'andamento dei servizi. L'articolo 38 del contratto del 2000 prevede che le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

Art. 18

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato



nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, servizi in turno, personale addetto alle manutenzioni del patrimonio ecc.).

2. Si applica ai dipendenti che, dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.

3. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.

4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 90 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura (ovvero nella fascia che va dalle ore 9.00 alle ore 13.00 da valutare da parte delle singole amministrazioni e dalle ore 15.30 alle ore 18.30 in caso di rientro pomeridiano).

5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 19

Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

Le esigenze organizzative degli enti, specie quando sono legate a prevedibili o programmabili picchi di attività, possono essere affrontati con gli strumenti gestionali messi a disposizione dal contratto di lavoro.

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- Situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
- servizi legati ad attività stagionali o a carattere periodico;

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

Art. 20

Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino ad un massimo complessivo di 20 ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali debitamente documentate e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.



Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL2018)

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 22

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale), sulla base dei seguenti criteri:

2. Definizione del budget destinato alla retribuzione di posizione e risultato: in sede di prima applicazione del presente contratto, le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di posizione del personale incaricato di posizione organizzativa vengono determinate, nella misura dell'85% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato secondo quanto disposto dall'art. 15, comma 4 del CCNL 21 maggio 2018.

Con provvedimento della Giunta Comunale la predetta misura fissata dal CCNL può essere annualmente rideterminata in diminuzione, con conseguente aumento della quota destinata alla retribuzione di risultato. In assenza di provvedimento in tal senso si intende confermata la quota qui prevista. Annualmente con determinazione viene impegnato il fondo di cui all'articolo 15 comma 5 del CCNL 21 maggio 2018. L'incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato è oggetto di contrattazione integrativa secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera u) del medesimo CCNL.

Con riferimento ai differenziali relativi alla retribuzione delle PO, portati in diminuzione al fondo, preso atto che non risulta al momento accordo sindacale in tal senso, le parti sindacali sottoscrivono visti i tempi ristretti l'accordo, ma con riserva di procedere successivamente agli approfondimenti del caso, compresa l'eventuale ricostruzione dei fondi medesimi per riportare i suddetti importi nella disponibilità del fondo per il salario accessorio del personale non dirigente e di utilizzarli anche a decurtazione del recupero disposto con delibera della G.M. n. 64/2019.

In ossequio al parere Aran 12787/2018 le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa non utilizzate nel corso di ciascun anno costituiscono economia di bilancio.

3. Collegamento tra valutazione della prestazione individuale e somma da erogare, quale retribuzione di risultato: al fine di poter liquidare la retribuzione è necessario che gli incaricati di posizione organizzativa siano valutati positivamente in base alla vigente metodologia per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di incarichi di posizione organizzativa.

Costituiscono requisiti minimi per l'accesso al sistema premiante del personale titolare di incarico di posizione dell'Ente:

a) L'assenza di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento ad eccezione del richiamo verbale;

b) il conseguimento di un punteggio complessivo della valutazione della prestazione individuale pari ad almeno il 50 per cento del punteggio massimo previsto dalla metodologia di valutazione.

Costituisce requisito minimo per l'accesso al sistema valutativo e premiante una presenza effettiva in servizio di almeno 100 giorni ad anno, riferita al periodo di attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa pro quota.

Al fine di valorizzare maggiormente il merito e la qualità della prestazione lavorativa come sancito nel Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, attraverso una più marcata differenziazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa dell'Ente, anche in una logica di equa assegnazione degli incentivi in corrispondenza delle prestazioni effettivamente rese (art. 7 comma 5 D.Lgs. 165/2001), a decorrere dall'anno 2019 il collegamento tra valutazione e somma da erogare (quale retribuzione di risultato) viene



determinato come segue:

- 1) si parte da un budget iniziale da destinare alle retribuzioni di risultato (come quantificato al punto 1) a cui andranno sottratte le somme necessarie a remunerare gli incarichi ad interim eventualmente conferiti, nonché quelle a favore del bilancio in quanto conseguenti a valutazioni negative, secondo quanto previsto al successivo punto 3;
 - 2) il budget iniziale viene distribuito proporzionalmente al punteggio (totale) della scheda di valutazione ottenuto da ciascun titolare di posizione organizzativa che accede al sistema premiante;
 - 3) qualora un titolare di posizione organizzativa consegua una valutazione inferiore al 50%, del punteggio massimo previsto dalla metodologia di valutazione, dal budget da ripartire sarà decurtata una quota pari al rapporto tra il budget annuo stanziato e il n. delle posizioni valutate; tale quota costituisce economia di bilancio.
4. Retribuzione di risultato per incarichi ad interim: ai sensi dell'articolo 15 comma 6 del CCNL21/5/2018, in caso di struttura vacante, al titolare di incarico di posizione organizzativa, che, oltre al proprio incarico, abbia ricevuto, ad interim, la reggenza di un altro incarico di cui all'art. 13 comma 1 lettera a) del precitato CCNL 21/5/2018, in aggiunta alla retribuzione di risultato per l'incarico principale è corrisposta anche la retribuzione di risultato per la struttura diretta temporaneamente, quantificata in un importo che può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. La definizione della citata percentuale sarà definita nell'atto con cui si assegna l'incarico ad interim, tenendo conto delle complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché la natura e le caratteristiche degli obiettivi assegnati. Il valore effettivo della retribuzione di risultato relativo alla struttura retta ad interim sarà comunque determinato in modo proporzionale alla valutazione ricevuta per l'incarico ad interim e alla durata.
5. Disposizioni finali: i titolari di incarico di posizione organizzativa che hanno costituito o cessato l'incarico in corso d'anno, percepiscono l'incentivo (sia quello riferito all'incarico principale, sia quello riferito all'eventuale incarico ad interim) in relazione al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico, fermi restando i requisiti minimi per l'accesso al sistema premiante definiti al paragrafo 2, fatta eccezione per gli incarichi ad interim che verranno incentivati per tutta l'effettiva durata dell'incarico aggiuntivo, purché la valutazione sia superiore a 5/10 e al titolare non siano state comminate sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale

Art. 23

Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'art. 23 del Contratto Nazionale.

I richiami di legge sono sufficientemente esaurienti (art. 53, c.2, D.Lgs. n. 151/2001), per cui agli stessi, oltre a quelli indicati nel contratto, si rinvia.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 24

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. Al personale della Polizia Locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il 51% dell'impegno orario, all'esterno, è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro, pari ad euro 2,00.
2. Al personale della Polizia Locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 51% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
3. Questo compenso viene corrisposto mensilmente sulla base di una attestazione del Responsabile del Settore della presenza delle condizioni previste dal comma 1 del presente articolo.
4. Per le prestazioni della Polizia Locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento dei servizi cd in conto terzi ed i cui oneri non sono sostenuti dall'ente, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizioni organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'articolo 56 ter del CCNL 21.5.2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.
5. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa



disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

Art. 25

Indennità di funzione (art. 56-sexies CCNL 21/05/2018) Polizia locale

1. L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018 è erogata al personale della polizia locale di categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Il valore dell'indennità, nonché i criteri per la sua erogazione, saranno determinati con successiva regolamentazione.

Art. 26

Le parti si impegnano qualora necessario, a valutare ed eventualmente modificare gli istituti contrattuali di natura normativa ed economica disciplinati dal presente contratto ed inoltre si impegnano a normare gli istituti non regolati dal presente contratto.

Giba, li 20/12/2021

LA PARTE PUBBLICA

Il Presidente della delegazione trattante Avv. Andrea Pisanu

LA PARTE SINDACALE

CGIL FP – Sig. Giovanni Zedde

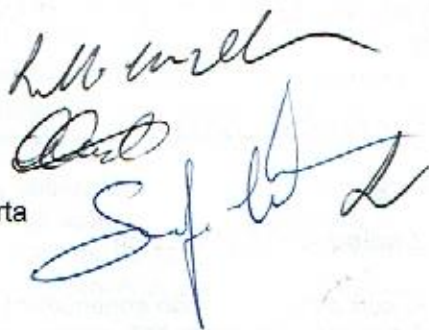
CSA RAL – Sig. Fabrizio Lecca

RSU

Marcellino Loddi

Piergiorgio Cauli

Sergio Bruno Carta



CRITERI PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.

PREMESSO CHE:

- in forza della legge di stabilità per l'anno 2015, legge n. 190 del 23.12.2014, recante disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato, le limitazioni al trattamento economico individuale dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, aventi fonte nei commi 1 e 21 dell'art. 9 del D.L. n. 78 del 2010, hanno esaurito la propria efficacia al 31.12.2014, per cui a partire dall'anno 2015 è possibile riconoscere avanzamenti di carriera al personale dipendente;
- l'art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 150/2009 sancisce l'obbligo di assegnare le progressioni economiche sulla base di procedure selettive, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;
- i medesimi criteri si rinvengono nella previsione dell'art. 52 comma 1 - bis del D.Lgs n. 165/2001, secondo il quale le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti;
- con riferimento alla vigente disciplina contrattuale, i criteri per la progressione economica orizzontale trovano tuttora la propria disciplina nell'art. 16 del CCNL del 21/05/2018.

Ciò premesso

i criteri più sopra esposti sono integrati come appresso:

1) REQUISITI PER L'ACCESSO ALLA PROGRESSIONE.

I requisiti di ammissione per la partecipazione alle selezioni medesime sono di seguito descritti.

Con procedimento d'ufficio è consentito l'accesso alle procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali al personale dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in possesso dei seguenti requisiti:

- anzianità minima nella fascia economica in godimento pari a 24 mesi maturati nell'Ente o in altre amministrazioni del Comparto Regioni Enti Locali, alla data del 31/12 dell'anno precedente la data di decorrenza della progressione economica;
- non aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla censura scritta con aggravio nell'ultimo biennio antecedente la data di decorrenza della progressione economica;
- aver riportato una valutazione media nell'ultimo triennio (2018/2019/2020), non inferiore a 75/100 (sulla base dei successivi Criteri, lettere a) b).

2) CRITERI

I criteri sulla base dei quali sarà formulata la graduatoria relativa alla procedura selettiva sono:

a. **Risultati ottenuti** (Punteggio obiettivi operativi).

b. **Impegno e qualità della prestazione individuale** (Punteggio obiettivi individuali e comportamenti).

Per un punteggio massimo di 100, rilevabile dalle valutazioni effettuate dall'apposito nucleo di valutazione in sede di esame della rendicontazione della performance annuale.

Sulla base del punteggio complessivo, derivante dalla somma dei punteggi di cui alle lettere a), b), e delle successive lettere c) e d) verranno redatte apposite graduatorie per categoria.

Relativamente al punteggio di cui alle lettere a) e b), è operata una suddivisione in fasce per cui il punteggio, fino ad un valore massimo di 100, sarà attribuito come appresso:

- | | | |
|-------------------------|-----|------------|
| 1. valutazione da 75 ad | 80 | punti 75; |
| 2. valutazione da 81 ad | 85 | punti 80; |
| 3. valutazione da 86 a | 90 | punti 85; |
| 4. valutazione da 91 a | 95 | punti 90; |
| 5. valutazione da 96 a | 100 | punti 100. |

Gli accertamenti relativi agli indicatori verranno effettuati previa presentazione di un'istanza da parte del personale interessato. L'Ufficio Personale elaborerà l'elenco del personale dipendente in possesso dei requisiti previsti, sulla base della presentazione di apposita domanda da parte del personale dipendente medesimo.

In caso di parità di merito, nella graduatoria precede il dipendente con più anzianità di servizio.

Il personale beneficiario delle progressioni per ogni anno sarà determinato nella misura del 50% del personale appartenente a ciascuna categoria economica, con arrotondamento all'unità superiore.

Deve essere garantita una dotazione finanziaria tale da consentire la progressione economica di almeno un unità per categoria giuridica, mediante arrotondamento per eccesso e compatibilmente con le previsioni dalla normativa vigente. Resta fermo il rispetto della quota limitata di dipendenti che possono progredire, ai sensi dell'art. 16, comma 2, del CCNL 21/05/2018.

La graduatoria, approvata per singola categoria con Determinazione del Responsabile dell'Area Contabile (*ufficio personale*), sarà pubblicata **per 15 giorni** sul sito istituzionale. In essa sarà indicato il numero definitivo dei passaggi da riconoscere che verrà determinato in base al costo effettivo delle singole posizioni da attribuire ai candidati utilmente collocati in graduatoria.

I candidati potranno richiedere il riesame o la rettifica della propria posizione nei **10 giorni** successivi alla data di pubblicazione della graduatoria. L'eventuale rettifica della graduatoria avverrà entro i successivi **10 giorni**.

Si prevede di assumere quale valore per la progressione orizzontale la media dei punteggi conseguiti nelle schede di valutazione della performance individuale degli ultimi tre anni, antecedenti l'anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica, derivante dal sistema di valutazione in uso all'Unione dei Comuni del Sulcis, di cui questo Ente fa parte, e contenente gli esiti del raggiungimento degli obiettivi.

c) Arricchimento professionale

Per la valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, si terrà conto delle attività effettuate nei tre anni antecedenti la data di decorrenza del passaggio alla posizione economica successiva, come appresso:

1. **Interventi formativi necessari per lo svolgimento di attività professionali specifiche (ad esempio - corsi ECM) punti 0,01 per corso della durata di almeno 4 ore;**
2. **altri interventi formativi punti 0,02 per giornata di corso della durata di almeno 4 ore;**

d) Esperienza acquisita

Valore: (2 punti ad anno)

Per esperienza acquisita si intende l'anzianità nell'ambito della vita lavorativa valutata con riguardo al contenuto funzionale assolto nelle diverse posizioni operative, mediante comparazione professionale condotta in riferimento alle declaratorie della stessa categoria o di categoria inferiore; essa non può essere equiparata alla mera anzianità di servizio, ma deve essere intesa come l'insieme delle cognizioni e delle abilità acquisite dal lavoratore in un determinato numero di anni lavorati.

Vengono valutati al 25% gli anni di esperienza maturati all'interno della stessa categoria in altri profili professionali. Ciò vale anche per i cambi di profilo ottenuti a seguito di progressioni verticali nell'ambito della categoria B.

3) DISPOSIZIONI FINALI.

Le progressioni sono consentite nel limite tassativo delle risorse stanziato.