



COMUNE DI SIMAXIS

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE
PARTE NORMATIVA
2023-2025**

In data 24 novembre
a conclusione de

VISTA la delibera
la rappresentanz
decentrata integ
relativo al perso

PRESO ATTO d
trattante per la s
per il triennio 20

VISTO il C.C.N.I.

CONSTATATO C

La Delegazione
preso atto di qua
con la votazione

dalla Parte Pub

Dott.ssa Ignazia

Dott.ssa Giannin

Geom. Giorgio P

Dall' RSU

Dott.ssa Caterina

Dalle Organizza

Sig. Salvatore Usa

Sig. Sandro Fronte

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
DIPENDENTE 2023/2025**

L PERSONALE

INDICE

<u>PREMESSA - QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE</u>	
<u>TITOLO I - FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA</u>	
<u>Art. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA</u>	5
<u>Art. 2 - MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO</u>	5
<u>Art. 3 - PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE</u>	5
<u>Art. 4 - INFORMAZIONE</u>	6
<u>Art. 5 - AGIBILITA' SINDACALI</u>	6
<u>TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI</u>	7
<u>Art. 6 - VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO</u>	7
<u>Art. 7 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI INTEGRATIVI</u>	8
<u>TITOLO III - REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO</u>	8
<u>Art. 8 - SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE</u>	8
<u>TITOLO IV - ORDINAMENTO PROFESSIONALE</u>	8
<u>Art. 9 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (DIFFERENZIALI STIPENDIALI)</u>	8
<u>Art. 10- CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE PERIODICA E DEL RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICO DI EQUIVOCI</u>	9
<u>TITOLO V - LE RISORSE DESTINATE E L'ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI</u>	9
<u>Art. 11 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI</u>	14
<u>Art. 12 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE</u>	16
<u>Art. 13 - STRUMENTI DI PREMIALITÀ</u>	16
<u>Art. 14 - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE</u>	16
<u>Art.15 - CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE IN FUNZIONE DELLA PERFORMANCE RESA</u>	17
<u>Art. 16 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</u>	18
<u>Art. 17 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE</u>	20
	22
	3

Art. 18 - INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO".....	..22
Art. 19 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ.....	..23
Art. 20 - WELFARE INTEGRATIVO.....	..25
Art. 21 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ'.....	..25
Art. 22 - PEREQUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DI PARTICOLARI COMPENSI CONTRATTUALI.....	..25
Art. 23 - MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.....	..25
Art. 24 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE: ELEVAZIONE CONTINGENTE.....	..26
Art. 25 - BANCHE DELLE ORE.....	..27
Art. 26 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO.....	..27
Art. 27 - ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE.....	..28
Art. 28 - LAVORO STRAORDINARIO.....	..28
Art. 29 - TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATI IN GIORNO FESTIVO.....	..28
Art. 30 - MESSAGGI NOTIFICATORI.....	..28
Art. 31 - COMPENSI ISTAT.....	..28
Art. 32 - INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO.....	..29
Art. 33 - INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO.....	..29
Art. 34 - TURNAZIONI.....	..29
TITOLO VI - Personale della polizia locale.....	..30
Art. 35 - INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO.....	..30
Art. 36 - INDENNITÀ DI FUNZIONE.....	..31
Art. 38 - PROVENIENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA.....	..31
TITOLO VII - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE.....	..32
Art. 39 - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE.....	..32
TITOLO VIII - NORME FINALI E TRANSITORIE.....	..32
Art. 40.....	..32
DISPOSIZIONI FINALI.....	..32

PREMESSA - QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritari riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative delle 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 richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- a) Il CCNL Funzioni locali triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16/11/2022;
- b) Il d.lgs. n. 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, 40 commi 3 e 4;
- c) Il 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;
- d) Il 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), 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;
- e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 53 del 30.08.2002 e ss.mm.ii.;
- f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

TITOLO I - FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Art. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi degli artt. 7 e 8, C.C.N.L. 16 novembre 2022 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia, a decorrere dal 01.01.2023, fatti salvi gli istituti obbligatori.
2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.
3. Il CCDI è relativo al triennio 2023 - 2025, pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non diversamente regolamentate dal presente sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

4. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

Art. 2 - MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO

1. Per la validità della sottoscrizione del CCDI e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali:
 - a) da parte della delegazione trattante di parte pubblica deve essere presente alla sottoscrizione almeno il presidente;
 - b) da parte della delegazione trattante di parte sindacale deve essere presente la sottoscrizione della RSU, con il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del CCNQ 7/8/1998, come interpretato dal CCNQ 6/6/2004.
2. È facoltà della RSU nominare uno o più membri quali portavoce della maggioranza, autorizzati alla sottoscrizione degli accordi rendendo sufficiente la loro firma per impegnare il soggetto sindacale nella sua interezza. Rimane fermo il principio del consenso della maggioranza sulle decisioni di competenza contrattuale.
3. Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione. Anche a richiesta di parte sindacale.
4. La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte pubblica, oppure, in sua assenza, di altro componente della medesima, e deve:
 - a) essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica non certificata;
 - b) contenere la data, l'ora e il luogo della riunione;
 - c) l'indicazione dell'ordine del giorno;
 - d) essere inviata alla delegazione trattante di parte sindacale con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla data fissata. Il periodo può essere inferiore per situazioni d'urgenza.

Art. 3 - PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono strumenti essenziali e strategici per valorizzare le risorse umane e assicurare ai cittadini una migliore qualità dei servizi.
2. Nel bilancio di previsione finanziario è stanziato l'importo destinato alla formazione, nei limiti previsti dalla normativa vigente.
3. È garantita la partecipazione dei lavoratori a interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti dei fondi disponibili, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione.

4. Annualmente è fornita informativa dettagliata alle Organizzazioni di categoria con specificazione dei costi e di

Art. 4 - INFORMAZIONE

1. L'Amministrazione riconosce il valore del confronto e si impegna a sottoporre al CCNL del comparto, nel rispetto di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice dei procedimenti, la R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, di norma e di merito all'utilizzo del fondo per il trattamento accessorio percepito dai dipendenti in materia di dati sensibili.

Art. 5 - AGIBILITÀ SINDACALI

1. I lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto di astenersi dal lavoro in qualsiasi momento, ove previsto dal CCNL, per le esigenze sindacali e sindacali per un massimo di 12 ore annue pro-capite senza che l'Amministrazione fornisca adeguati locali per l'attività sindacale.
2. Nel rispetto del limite massimo consentito dal CCNL, la RSU o le OO.SS. firmatarie del presente accordo, possono indire assemblee del personale, anche in forma telematica, e convocare l'Assemblea dei dipendenti, ove possibile 3 giorni prima, che potrà interessare i dipendenti appartenenti a tutti i servizi e/o a specifici reparti o a singoli servizi e/o a specifici reparti, a seconda dei profili professionali. Gli orari dovranno essere concordati con la RSU o le OO.SS. firmatarie e, nello stesso tempo, creare un servizio e all'utenza. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea deve essere effettuata mediante l'orologio elettronico.
3. L'esercizio dei diritti sindacali è altresì tutelato favorendo la partecipazione dei dipendenti stessi a riunioni convocate e dalle Organizzazioni Sindacali e sindacali.
4. Nei casi in cui il D.Lgs. 81/2008 (in materia di tutela della salute nei luoghi di lavoro) preveda la consultazione del rappresentante sindacale, essa si svolge durante l'orario di lavoro.
5. Ai sensi dell'art. 25, L. n. 30 del 20/1970 (Statuto del lavoratore), le aziende hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione deve rendere accessibili a tutto il personale, i comunicati inerenti a materie di interesse concordato che sarà concordato con le parti sindacali e ai CAF aderenti alle OO.SS. firmatarie, al fine di fornire assistenza ai dipendenti in campo assicurativo e fiscale.
6. I componenti della R.S.U. possono utilizzare la posta elettronica al di fuori dell'orario di lavoro, per trasmettere comunicazioni in materia sindacale.

7. In relazione allo svolgimento delle assemblee, qualora dovessero emergere problematiche inerenti alla continuità dei servizi, le parti si incontreranno presto e comunque entro 10 giorni al fine di analizzare le criticità e individuare relative soluzioni.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 - VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificata l'attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante datoriale, di norma in occasione della trattativa di parte economica;
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri, su richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 7 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI INTEGRATIVI

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; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione deve svolgersi in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta avanzata;
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controverse. L'accordo di interpretazione ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, relative alle materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO III - REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Art. 8 - SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n. 146 nonché dell'Accordo collettivo sottoscritto il 26 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 16/01/2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i contingenti minimi di personale sono i seguenti:
 - a) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte: n. 1 unità per sportello.
 - b) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali.

- consegna dei plichi
Elettorale;
- c) servizi cimiteriali limitati alla competenza dei dipartimenti Cimiteri e Verde pubblico;
 - d) servizio di polizia municipale (ore 14; ore 15-18);
 - e) servizi del personale in funzione di sostentamento per il versamento del giorno di scadenza del caso che lo sciopero personale, per l'intera di ogni mese: n. 1 un
2. Per quanto non previsto dalle e all'Accordo collettivo nazionale;
 3. I responsabili dei servizi incaricati la rotazione fra i dipendenti definiti nel presente articolo che sono perciò esonerati da
 4. I nominativi sono comunicati il giorno precedente lo sciopero entro il giorno successivo, la sostituzione ove possibile
 5. Durante lo sciopero i dall'assegnazione di lavoro che non abbia aderito alla all'art. 38, c. 3, CCNL 14 se

TITOLO IV - OP

Art. 9 - PROGRESSIONI E (DIF

(ART. 7, COMMA 4, LETT. C

1. L'istituto della progressione comma 1-bis del D. Lgs. "differenziali stipendiali" di dello stipendio. La misura corrispondere mensilmente ciascuna area, nella Tabella
2. I differenziali stipendiali sono del fondo ed attribuite in modo intendendo come tale una p facenti parte dell'Area di riferimento (Operatori, Operatori esperti)
3. Per il personale delle Sezioni dagli artt. 92, 96, 102 e 106



4. Le p
sele
a

parti concordano le seguenti modalità pe
ttive. Requisiti di partecipazione:

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti
indeterminato, anche in posizione di con
- b) che negli ultimi 3 anni non hanno be
economica; per il calcolo del requisiti
decorrenza delle progressioni econor
selezione solo i dipendenti che abbian
decorrere dalla stipula del contratto di la
- c) non essere stati sottoposti, nel biennio
avviata la selezione a procedimenti dis
provvedimento definitivo di irrogazione
multa; laddove, alla scadenza della pre
in corso procedimenti disciplinari, il c
procedura con riserva e, ove lo stess
graduatoria, la liquidazione del differ
conclusione del procedimento disciplin
al dipendente viene comminata una s
dipendente viene definitivamente esclus

5. Ponc

- a) Il p
a
dif
- individuale e alla eventuale partecipaz
presenza di un sistema di misurazione e
ente utilizzatore, si provvederà alla ripa
performance individuale.

erazione dei criteri di valutazione:

Tabella
punteggio massimo complessivo conseguit
100 e a ciascun criterio valutativo è riconos
differenziato diverso per ciascuna Area, com

Criteri di valutazione per le progressioni econor

Operato esperti a	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperien profession (non supe
Istruttori		
Funzionari	80	10
b) I c fina	80	10
ap ri E.Q.	90	5

- Valut

criteri specifici di valutazione utilizzati p
alizzate al riconoscimento del differenziale s
partenenza sono i seguenti:

azione della performance del triennio pre

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenze dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

- Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo o equivalente (ovvero stessa categoria e Area professionale corrispondente), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nell'amministrazione del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni).

La esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 2,0 all'anno, per massimo 15 anni, per ogni anno di esperienza lavorativa nella posizione economica;

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

Il punteggio previsto per ciascuna Area Contrattuale è attribuito secondo i criteri che seguono:

Anni di anzianità	punti attribuiti
da 3 a 4 anni di anzianità	1
oltre 4 anni fino a 8 anni	2
oltre 8 anni fino a 12 anni	3
oltre 12 anni fino a 16 anni	4
oltre 16 anni fino a 20 anni	5
oltre 20 anni fino a 24 anni	6
oltre 24 anni fino a 28 anni	7
oltre 28 anni fino a 32 anni	8
oltre 32 anni fino a 36 anni	9

Goffredo

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Competenze
Le competenze

- quali
- in
- di
- att
- la
- ag
- de

Ai titoli e a
specificati
di titolo s
nell'ambit

I corsi d
orizzonta
della valu

Non sono
concorso

ANNO DI INGRESSO IN CONCORSO	
Titolo di studio	Indirizzo
Laurea triennale	
Laurea specialistica	
ordinamento	
Diploma di specializzazione	
Abilitazione professionale	
Ulteriori titoli di studio	
master I e II livello	
Corsi di formazione	

ANNO DI INGRESSO IN CONCORSO	
------------------------------	--

OPB

Laurea
Laurea ordinata
Abilitazione
Ulteriori titoli
Master
Corsi

Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore

Titolo

Contingenza: 10

la triennale

la specialistica o Laurea Magistrale in diritto (assorbono la laurea triennale)

la qualifica professionale

Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli per il I e II livello /corso di specializzazione

di formazione e aggiornamento professionale

Abilitazione
Ulteriori titoli
Master
Corsi

AREA FUNZIONARI E

Titolo di accesso: laurea triennale

Titolo

Contingenza: 2

la qualifica professionale

Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o corso di specializzazione

di formazione e aggiornamento professionale

- **Fondamento**

Il presente bando è sottoposto a

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettera b) del D.Lgs. n. 150 del 2001, l'aggiornamento della graduatoria di merito di cui all'art. 14, comma 2, lettera a) del D.Lgs. n. 150 del 2001 è dato dal punteggio individuale è dato dai punteggi sopra esposti.

Ai sensi dell'art. 14 comma 2 lettera b) del D.Lgs. n. 150 del 2001, i candidati che non abbiano conseguito progressivamente i requisiti dell'art. 14, comma 2, lettera a) del D.Lgs. n. 150 del 2001, hanno diritto a quello ottenuto (massimo)

numero anni senza progressione	% di maggiore progressione
Oltre 6 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area professionale in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- maggiore età anagrafica;
- maggiore anzianità di servizio nell'Ente.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Art. 10- CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATE QUALIFICAZIONI

(ART. 7, COMMA 4, LETT. J, U, V) – ART. 17 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

- L'Ente provvede in applicazione ai sensi del comma 1 dell'art. 18 del CCNL, alla definizione dei criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi per le Elevate Qualificazioni.
- Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui all'art. 16 del CCNL del 16 novembre 2022, è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto da norme specifiche.
- L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna Elevata Qualificazione.
- Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:
 - nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - il budget complessivo per l'indennità di risultato viene ripartito tra i

TITOLO V

Art. 11 - CR

1. La pal
econc
 - a.
 - b.
 - c.
2. Le pal
dall'ar
dispor
del rat
risorse
3. Conflu
negli e
4. Il fond
contra
viene
apparte

Art. 12 -

1. Le parti
cui all'al
la perfor
 2. Eventua
a incren
 3. Le parti
alla per
prevedo
 4. Le parti
finanzia
-
1. Conform
triennio
possibili
 - a. pi
 - b. pi
 - c. in
- 84

- d. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- e. indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
- f. indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- g. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- h. compensi ai mesi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i. compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- j. differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- k. risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 14 - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

(ART. 7 COMMA 4, LETT A) CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convergono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a. i sistemi incentivanti, la produttività 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, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

G. M. P.

RCA

[Signature]

- d. premiale, non può prescindere dal ciclo di lavoro e dalla performance;
- e. l'incidenza individuale è rilevata dai componenti: raggiungimento degli obiettivi, risultati conseguiti, competenza professionale;
- f. il sistema di misurazione e valutazione deve coinvolgere tutti gli istituti incentivati.

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi enti, in base all'art. 80, comma 1, del D.Lgs. n. 112 del 2007, è disciplinata dai criteri forniti dalla Giunta regionale, ai sensi dei criteri previsti nel presente articolo, e per ciascuna fattispecie prevista.

Art. 15 - CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE ALLA PERFORMANCE

1. Le risorse (previste dall'art. 16/11/2007 del CCNL) sono ripartite, ai sensi dell'art. 80 del CCNL, in base alle diverse modalità di utilizzo, sulla base dei criteri di cui al presente articolo.
2. Le risorse sono attribuite, attraverso il gruppo, in modo selettivo e sulla base di obiettivi di elevata qualificazione, i risultati sono verificati da un comitato di valutazione.
3. Gli obiettivi di qualificazione sono formalmente dalla alta qualificazione. Sono formalmente ai collaboratori.
4. L'attribuzione degli obiettivi, di risultato e di qualificazione, deve avvenire entro il 30 aprile.
5. Sono compresi nel corso dell'anno, modifiche organizzative, l'attribuzione delle risorse.
6. L'attribuzione delle risorse è strettamente correlata al miglioramento qualitativo, ed è basata sui livelli di efficienza, ed è disciplinata dal presente articolo, eventualmente con la necessaria verifica e con la necessaria approvazione.
7. La produttività, in coerenza con i risultati conseguiti, in coerenza con i livelli di efficienza, e di quanto disciplinato dalla promozione e di qualità dei servizi, e di servizio dei dipendenti.

di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

8. La predetta finalità è realizzata anche seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
- a. la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e individuali (previsti nel piano della performance e in particolare nel PDO), che coinvolgono tutti i dipendenti (produttività collettiva);
 - b. il finanziamento di progetti che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal responsabile del servizio sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori (progetti di settore).

Produttività collettiva

Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo, riguardo il punteggio numerico secondo i risultati accertati dai titolari di elevata qualificazione coi criteri del sistema permanente di valutazione come definiti dall'ente ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009.

Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel piano della *performance* attribuito ai titolari di elevata qualificazione e in particolare nel PDO, tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

All'inizio del periodo di valutazione i responsabili di servizio assegnano, in relazione al piano della *performance* e in particolare nel PDO, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio responsabile di servizio.

La valutazione delle prestazioni dei responsabili di elevata qualificazione e del personale dipendente si basa sulle indicazioni del D.Lgs. n. 150/2009 e considera i seguenti ambiti:

- il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa di diretta responsabilità, ossia servizio per le posizioni organizzative e ufficio per i dipendenti (*performance* organizzativa della struttura);
- il raggiungimento degli obiettivi individuali;

La valutazione della *performance* organizzativa della struttura, riguardo gli obiettivi assegnati ai titolari di posizione è effettuata attraverso i risultati rilevati dal Nucleo di valutazione, la valutazione degli obiettivi individuali, dei comportamenti organizzativi e delle competenze spetta al responsabile del servizio.

Ogni dipendente sarà portato a conoscenza della valutazione che lo interessa individualmente e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà certificata

19
Paw

mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione del responsabile del servizio. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso entro 10 gg, con cognome dal parte del soggetto interessato che potrà farsi assistere dal rappresentante sindacale. Il ricorso sarà preso in esame dal responsabile del servizio per la revisione o la conferma entro dieci giorni dalla presentazione.

Performance organizzativa di settore

La *performance* organizzativa è legata a obiettivi strategici di settore o settoriali.

I compensi legati alla *performance* organizzativa devono essere comunicati ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti.

9. In caso di tardiva approvazione del Bilancio o di mancata attribuzione di obiettivi da parte dell'organo politico entro il 30 aprile dell'anno, sarà a ciascuno Responsabile attribuire al personale dei livelli obiettivi di settore.
10. In occasione dell'attribuzione formale degli obiettivi, sia da parte del Nucleo ai Responsabili, sia da parte dei Responsabili al personale dipendente, sono comunicati oltre gli obiettivi di risultato anche i comportamenti sui quali gli stessi saranno valutati.
11. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo, in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Art. 16 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il sistema di valutazione delle prestazioni e della professionalità è orientato a motivare e a coinvolgere i lavoratori nel conseguimento dei risultati. Le modalità operative di tale sistema si ispirano a criteri di omogeneità di trattamento e di trasparenza delle procedure.
2. I responsabili di servizio osservano le prestazioni lavorative e le professionalità espresse dai singoli lavoratori ricercando frequenti occasioni di dialogo e confronto con gli stessi e proponendo interventi correttivi e percorsi di miglioramento, ove necessari.
3. La valutazione della performance è effettuata dai responsabili di servizio, in applicazione della metodologia di valutazione approvata dall'ente.
4. L'attribuzione degli obiettivi ai livelli e la relativa valutazione è di esclusiva competenza del proprio Responsabile senza alcuna ingerenza da parte del Nucleo di Valutazione.
5. Tutti gli obiettivi, di risultato o comportamentali vanno attribuiti formalmente per iscritto ai lavoratori.
6. Le metodologie di valutazione e le relative schede, vanno semplificate, e renderle comprensibili ad amministrazione e lavoratori.
7. Il nucleo di valutazione verifica che venga effettuata una differenziazione nelle valutazioni riguardo il punteggio numerico soggettivamente attribuito.
8. Criteri per l'erogazione del premio:
La quantificazione del premio di produttività è determinata nel modo come indicato:

1) Determinazione del budget secondo la seguente procedura:

Area
Operatori esperti
Istruttori
Funzionari

2) quantificazione del numero di dipendenti per singola Area;

3) parametrizzazione stipendi indicate;

4) moltiplicazione del parametro di tutti i punti parametrici;

5) divisione dell'ammontare parametrico per ottenere il valore;

6) moltiplicazione del valore parametrico individuale e 2000;

7) Ripartizione della produttività appartenenza.

Ciascun Responsabile esprime la risorse assegnate debbono essere accertati dal Sistema Permanente

Per ogni dipendente, in base alla produttività, il premio è suddiviso:

- ✓ 51% da ripartire in base alla produttività
- ✓ 49% da ripartire in base alla produttività

L'accesso al premio, in base alla produttività (organizzativa) viene determinato:

- Valutazione superiore al 90%
- Valutazione tra l'85% e il 90%
- Valutazione tra il 60% e l'85% rispetto al punteggio attribuito
- Valutazione inferiore al 60%

9. Gli eventuali residui che si dovessero verificare, sono ripartiti tra coloro che nel settore hanno una produttività superiore al 90%.

10. Nel caso di inizio o di cessazione dell'attività, l'ammontare del premio è proporzionato all'anno stesso.

11. Tutti i lavoratori dell'Ente, determinati con un minimo di 100 dipendenti, partecipano all'erogazione di

- 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 in misura proporzionale alla durata del contratto.
12. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del contratto part-time.
 13. Non ha diritto alla partecipazione il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

Art. 17 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

(ART. 81, c. 2 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Ai dipendenti, esclusi i responsabili di elevata qualificazione, che conseguono valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), del contratto 2016/2018, che si aggiunge alla quota del premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi in applicazione dell'art. 81 c. 2 del CCNL del 16.11.2022.
2. A massimo n. 2 dipendenti dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura delle risorse disponibili, applicando la seguente formula:

Numero complessivo dipendenti valutabili	n. 12
Numero dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione	Max n. 2
Valore maggiorazione sulla base delle risorse disponibili	Da definire in relazione alle risorse disponibili
Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: da definirsi annualmente in sede di costituzione del fondo di produttività	Da definire in relazione alle risorse disponibili

3. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
 - a. non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente
 - b. superiore valutazione media del triennio
 - c. maggiore anzianità di servizio nell'ente

Ai fini della rotazione, al dipendente che abbia beneficiato della differenziazione del premio individuale in un dato anno, è preclusa la possibilità di beneficiarne per l'annualità successiva.

Art. 18 - INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO"

(ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018 – ART 84 – BIS CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. L'indennità "condizioni di lavoro" si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Per tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente.

2. Sono considerate attività a rischio i rischi pregiudizievoli per la salute e il documento di valutazione dei rischi dell'indennità si individuano le attività a € 1,50/giorno.
3. Il disagio si configura in una particolare incidendo in via diretta e immediata sul lavoratore, può risultare rilevante, per le relazioni che caratterizzano alcuni aspetti di vita dei singoli dipendenti addossando l'autonomia, con un massimo di € 1.500,00;
4. La misura dell'indennità riferita al numero medio mensile delle somme o di altri dati contabile, come individuato con atto contabile, individua un'indennità pari a € 1,50 medio mensile fino ad € 3.000,00;
5. Il responsabile del settore di appalto per lo svolgimento di attività soggette a rischio.

Art. 19 - INDENNITÀ PER SVOLGIMENTO

(ART. 7, COMMA 4, LETT. F) – AREA

1. Per compensare l'eventuale esercizio di responsabilità al personale che non ha la Qualificazione ai sensi dell'art.16 è riconosciuta una indennità mensile.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 19, sono essere configurate quelle posizioni di responsabilità dai competenti responsabili in stretta correlazione con la complessità dell'organizzazione degli uffici e dell'ottimizzazione dell'impiego delle risorse. L'incarico di specifica responsabilità deve essere motivato.
3. Al personale delle Aree Collaboratrici titolari di E.Q. è riconosciuta un'indennità in presenza di svolgimento di funzioni di:
 - 1- responsabilità di una struttura con particolare complessità e professionalità;
 - 2- responsabilità di procedimenti;
 - 3- coordinamento di risorse umane e coordinamento della durata di lavoro corrisposta per l'intero anno, superiore ai sei mesi, la indennità è proporzionata al periodo di esercizio;
 - 4- responsabilità di funzioni di studio, relazioni e progetti non standard.

cui al D.Lgs. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;

5- attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;

6- gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;

Ciascun Responsabile di servizio dovrà, all'atto dell'assegnazione delle specifiche responsabilità, indicare quali tra le funzioni suddette siano riscontrabili nell'attività del personale dell'area di riferimento.

L'Ufficio Personale, in sede di liquidazione dei compensi, potrà richiedere al Responsabile del Servizio chiarimenti e/o documentazione integrativa al fine dell'effettuazione delle dovute verifiche.

- Al personale dell'Area degli Istruttori l'indennità è riconosciuta in relazione alla seguente classificazione:

- a. importo fino a €. 2.100,00 annui lordi per i dipendenti per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le sei condizioni di cui al comma precedente;
- b. importo fino a €. 1.400,00 annui lordi per i dipendenti per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente;
- c. importo fino a €. 1.050,00 annui lordi per i dipendenti per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente;

Per i dipendenti per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) meno di tre delle suddette condizioni, l'importo sarà attribuito in modo proporzionale al numero delle condizioni soddisfatte.

- al personale dell'Area dei Funzionari l'indennità è riconosciuta in relazione alla seguente classificazione:

- a. importo fino a €. 3.000,00 annui lordi per i dipendenti per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno cinque delle condizioni di cui al comma precedente;
 - b. importo fino a €. 2.400,00 annui lordi per i dipendenti per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente;
 - c. importo fino a €. 1.800,00 annui lordi per i dipendenti per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente;
4. L'effettivo svolgimento delle funzioni di specifiche responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo sia per i dipendenti inquadrati nell'Area degli Istruttori sia nell'Area dei Funzionari.
5. La proposta di riconoscimento del compenso viene fatta, con apposita e motivata richiesta, dal responsabile di elevata qualificazione, sulla base delle risorse assegnate in sede di programmazione.
6. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili circa l'adozione dell'atto, questi dovranno comunque verificare che il fondo collettivo di incentivazione del personale disponga nella relativa voce, di sufficienti risorse concordate in sede di contrattazione.

7. Nel caso in cui il budget stanziato per il riconoscimento delle indennità specifica responsabilità non sia sufficiente a riconoscere la quota massima prevista al comma 3 del presente articolo, le stesse indennità verranno riproporzionate in funzione del budget complessivo disponibile.
8. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dal 1° gennaio 2022 e vengono corrisposte proporzionate in relazione all'effettivo tempo lavoro in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale, e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro il mese di giugno dell'anno successivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestatato (è mese di servizio prestatato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi) in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 20 - WELFARE INTEGRATIVO

(ART. 7 COMMA 4 LETT. H)- ART. 82 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Le misure di sostegno indicate dall'art. 82, CCNL 16 novembre 2022. In caso di attivazione si provvederà nel rispetto da quanto disposto nel citato articolo

Art. 21 - INDENNITA' DI REPERIBILITA'

(ART. 7 COMMA 4 LETT. I) CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile/annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 7, del CCNL 21/05/2018 che consente l'elevazione dell'indennità in questione prevista al comma 1 dello stesso articolo, ad € 13,00.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 10 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.
5. Per l'applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito dell'art. 24 del C.C.N.L. del 21.05.2018.

Art. 22 - PEREQUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DI PARTICOLARI COMPENSI CONTRATTUALI

(ART. 20, C. 1 LETT. H), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

Le misure indicate non si applicano al Comune di xxxxxxx.

Art. 23 - MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

(ART. 7, C. 2, LETT. M), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro:
 - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e le facoltà attribuitegli dall'art. 50, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008. A tale scopo allo stesso rappresentante spettano ogni anno n. 20

- lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni lavorative straordinarie;
- il responsabile della sicurezza e il medico competente nell'individuazione delle metodologie per risolvere particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alle condizioni di lavoro delle destinatarie delle indennità;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e il personale di informazione, di salute e dei rischi;
- il responsabile della sicurezza, in accordo con il medico competente, nell'individuazione di un'indennità di valutazione dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare gli altri previsti dall'articolo 24.

Art. 24 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE CONTINGENTE

(ART. 7 COMMA 4 LETT. N) CCNL 16 NOVEMBRE 2000

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2001, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative, il rapporto a tempo parziale potrà superare il contingente organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ultimo grado di parentela, se le seguenti situazioni sono le seguenti:
 - a) grave infermità del coniuge convivente;
 - b) necessità familiari derivanti dal decesso di un familiare;
 - c) situazioni che comportano un impegno particolare nella cura o nell'assistenza delle persone;
 - d) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione di quello del dipendente medesimo;
 - e) situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, che richiedono le seguenti patologie:
 - f) patologie acute o croniche che determinano una riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le patologie di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a ricadute;
 - g) patologie acute o croniche che richiedono frequenti monitoraggi clinici, esami ematochimici e strumentali;
 - h) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione familiare nel trattamento sanitario;

Art. 27 - ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE

(ART. 7 COMMA 4 LETT. Q), E ART 31 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Le parti si impegnano, ai sensi dell'art. 4, D.L. n. 66/2003, a calcolare la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, comprese le straordinarie, con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori 6 (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 richiedano una maggiore presenza sul posto di lavoro;
 - altre motivazioni individuate da ciascun responsabile.
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi, di norma, non possono superare il limite di 13 (tredici) settimane.
4. È possibile superare tale limite in presenza di particolari condizioni individuate da ciascun responsabile.

Art. 28 - LAVORO STRAORDINARIO

(ART. 7, C. 2, LETT. S) e ART. 32 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 4, del CCNL 1.4.1999 non è elevato oltre le 180 ore previste per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Art. 29 - TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATI IN GIORNO FESTIVO

(ART. 24, C. 1, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)

1. L'art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000 disciplina le casistiche riguardanti il trattamento da corrispondere al lavoratore in caso di prestazione lavorativa in giorno festivo e in giorno feriale non lavorativo. Per l'applicazione si rimanda per intero a quanto disciplinato dal CCNL.
2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 30 - MESSI NOTIFICATORI

(ART. 54, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)

1. In applicazione dell'art. 54, CCNL 14 settembre 2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 50% del rimborso delle spese di notifica, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione finanziaria.
2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 31 - COMPENSI ISTAT

(ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerazioni per prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione di compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota di competenza del contributo onnicomprensivo T e dagli Enti e Organismi pubblici e del Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 80, c. 2, lett. g), CCNL 16 novembre.

Art. 32 - INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO
(ART. 7, C. 4, LETT. T), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica produce effetti positivi sulla qualità del sistema produttivo. Tale fattore assume importanza nella definizione degli obiettivi programmatici e nel modo di migliorare e rendere più efficiente l'organizzazione.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento delle competenze del personale, mediante percorsi di formazione e riqualificazione, che non sono sfruttate dall'ente anche in funzione della possibilità di accedere a modalità di lavoro agili, sulla base di quanto previsto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'ente, previa approvazione dell'ente, previa verifica dell'eventuale confronto con le OO.SS.
3. Le innovazioni tecnologiche vengono riconosciute ai dipendenti del lavoro agile, sulla base di quanto previsto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'ente, previa approvazione dell'ente, previa verifica dell'eventuale confronto con le OO.SS.

Art. 33 - INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONI DI RIFERIMENTO
(ART. 7, C. 4, LETT. U), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Nel periodo di vigenza dell'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017, nel caso di un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione delle posizioni di riferimento, le parti prevedono che le Elevate Qualificazioni determini una riduzione delle risorse del fondo, le parti prevedono che la contrattazione decentrata con accordo di programma preveda di ripartire la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 34 - TURNI E TURNO NOTTURNO
(ART. 30, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva articolazione oraria giornaliera.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corrispondenza della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese.

- giugno 2018, come modificata dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2002 (indennità di lavoro).
4. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 700,00 del personale in possesso della qualifica di agente di polizia giudiziaria che svolge funzioni di polizia giudiziaria e a quelle previste dal CCNL 22 gennaio 2004, aumentate di € 200,00 come previsto dal CCNL CCNL 16 novembre 2022;
5. La presente disciplina trova applicazione dal giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente CCDI.

Art. 37 - INDENNITÀ DI FUNZIONE

(ART. 97, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Al personale Arezza Istruttori e/o funzionari non titolari appartenente al servizio di Polizia locale può essere riconosciuta un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento delle responsabilità.
2. A termini di contratto o l'indennità sarà determinata sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
3. Per la quantificazione delle indennità di funzione verranno utilizzate le tabelle dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali di cui al comma 3 dell'art. 19 del presente CCDI;
4. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 700,00 del personale in possesso della qualifica di agente di polizia giudiziaria che svolge funzioni di polizia giudiziaria e a quelle previste dal CCNL 22 gennaio 2004, aumentate di € 200,00 come previsto dal CCNL CCNL 16 novembre 2022;

Art. 38 - PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA

(ART. 98, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative previste dal Codice della strada, come determinate dall'art. 208, D.Lgs. n. 285/1992, è destinata al finanziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186 e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente di Polizia Locale in servizio stanzia le relative risorse alle seguenti finalità in favore del servizio con rapporto a tempo indeterminato e dei dipendenti assunti a tempo determinato e a tempo parziale al Fondo di previdenza complementare dei dipendenti dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana:
- per finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare del personale, disciplinate dall'art. 82 del CCNL 16/11/2002;
 - per finalità di incentivazione, nell'ambito delle misure di welfare del personale, disciplinate dall'art. 82 del CCNL 16/11/2002;
 - per finalità di incentivazione monetaria collegata a obiettivi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana;

TITOLO VII - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI

PER LEGGE

Art. 39 - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER

PER LEGGE

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 45 del D.Lgs 36/2023);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000);
 - e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati all'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 convertito nella legge 326/2003);
 - f. trattamento economico accessorio del personale derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 49/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, di cui il Dirigente/Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Dirigente/il Segretario comunale.
3. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
4. 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, in misura 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 successive del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente decentrate, parte
5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

TITOLO VIII - NORME FINALI E TRANSITORIE

RIE

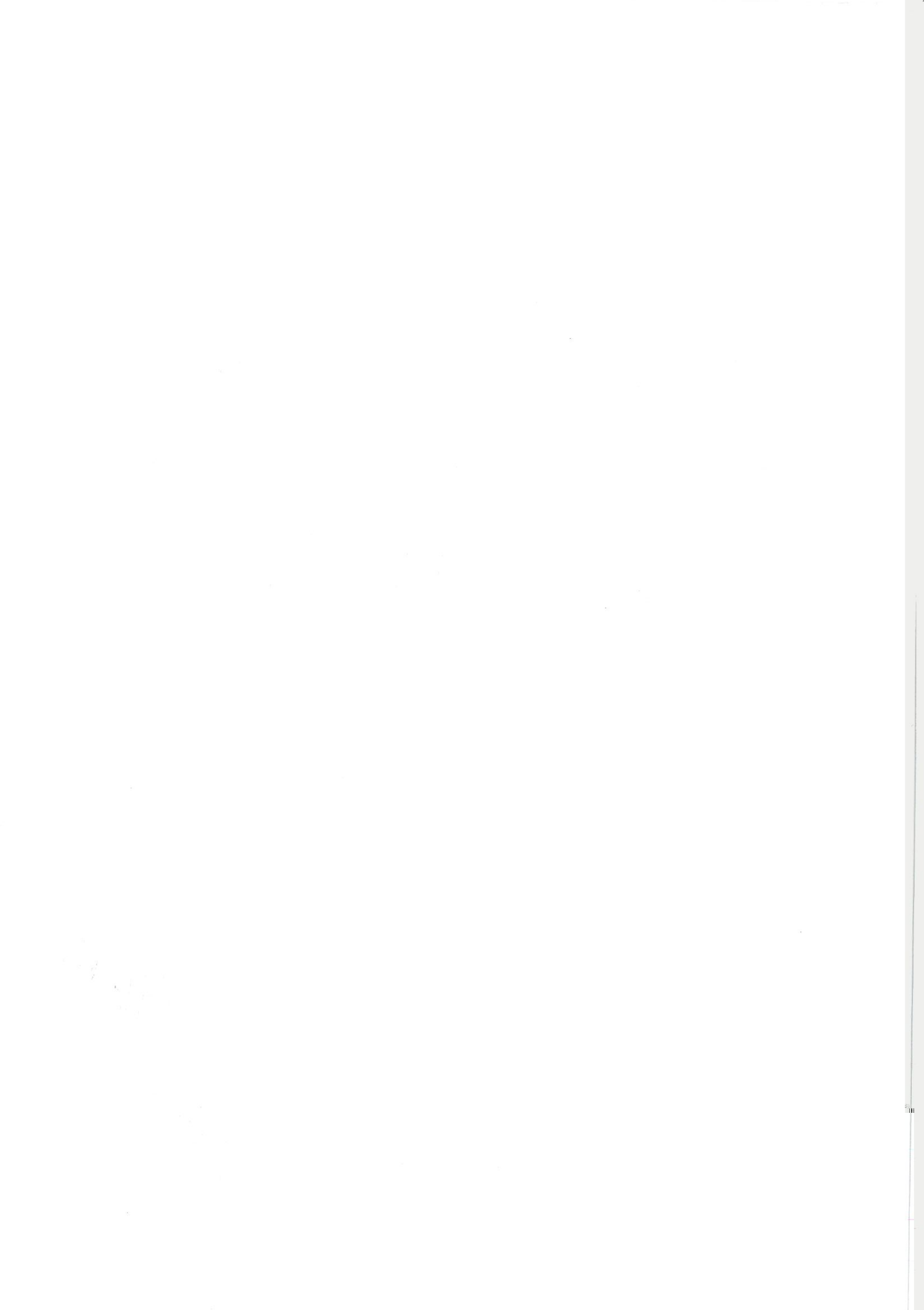
Art. 40

DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipulazione del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.

- a) l
c
t
- b) l
n
- c) P
d
st
sa
- d) P
d
b
e
- e) P
d
d
- f) P
d
a

Alfonso



**COMUNE DI SIMAXIS
PROVINCIA DI ORISTANO**

VERBALE DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 24.11.2023

In data 24.11.2023 alle ore 11.15 presso il Comune di Simaxis si è riunita la delegazione Trattante, alla presenza dei Sigg.ri:

PARTE PUBBLICA

- Dott.ssa Ignazia Sedda Presidente
- Dott.ssa Giannina Busia
- Geom. Giorgio Pianu

RSU

- Dott.ssa Caterina Angela Pau

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

- Sig. Salvatore Usai (assente)
- Sig. Sandro Fronteddu (assente)

L'assemblea prende visione della bozza del contratto collettivo decentrato per il personale dipendente per il triennio normativo 2023-2025, precedentemente trasmesso ed oggetto di discussione, altresì, durante l'Assemblea del Personale convocata dall'RSU e tenutasi in data 23.11.2023, durante la quale la presente bozza è stata approvata all'unanimità da tutti i dipendenti in seguito all'inserimento di alcune modifiche.

Si precisa che i delegati delle organizzazioni sindacali non risultano presenti in quanto impossibilitati a causa di improvvisi impegni. Tuttavia, il Sig. Tore Usai ha provveduto a comunicare alla Presidente della delegazione, Dott.ssa Ignazia Sedda, di aver preso visione della bozza, di condividerne il contenuto e di provvedere alla firma. Il Sig. Sandro Fronteddu, contattato dall'RSU, Dott.ssa Caterina Angela Pau, ha sollevato alcune eccezioni, punto di partenza della discussione:

1. Art. 9 – Progressioni economiche all'interno delle aree (Differenziali stipendiali): il Sig. Fronteddu non ritiene ammissibile la valutazione delle competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi nell'ambito della valutazione dei titoli finalizzata all'attribuzione dei differenziali stipendiali, se non si tratta di percorsi formativi espressamente previsti nel Piano Formativo dell'ente. La delegazione trattante ritiene di non voler inserire un vincolo così stringente, considerando altresì le oggettive difficoltà di stabilire, a monte all'inizio dell'anno, i corsi di formazione che avranno luogo nel corso dell'anno o che si renderanno necessari.
2. Art. 9 – Progressioni economiche all'interno delle aree (Differenziali stipendiali): il Sig. Fronteddu non ritiene ammissibile la valutazione delle competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi nell'ambito della valutazione dei titoli finalizzata all'attribuzione dei differenziali stipendiali. La delegazione, visto altresì l'art. 14, comma 2, lett. d), punto 3 del CCNL 16.11.2022 che recita "*ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione)*", ritiene opportuno conservare l'art. 9 della bozza di CCDI così come presentato;
3. Art. 19 – Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL 16.11.2022): il Sig. Fronteddu ritiene che l'articolo in questione debba contenere l'elencazione presente dell'art. 84 del suddetto CCNL. La delegazione ritiene che l'art. in questione del CCDI disciplini i

criteri per l'attribuzione delle specifiche responsabilità, con riferimenti a criteri per la corresponsione della relativa indennità, senza recare un'elencazione di ipotesi di specifiche responsabilità, le quali saranno assegnate ai dipendenti dal relativo Responsabile. Inoltre, l'art. 84, benché non materialmente riportato, si intende richiamato nel suo contenuto.

4. Art. 9 – Progressioni economiche all'interno delle aree (Differenziali stipendiali): il Sig. Fronteddu ritiene non applicabile quanto previsto dal comma 2, relativamente all'attribuzione del differenziale stipendiale limitatamente ad una quota del 50% dei soggetti facenti parte dell'area di inquadramento di riferimento. La delegazione, visto il CCNL vigente, non ha rinvenuto alcun divieto espresso a tale limite e ritiene rientri nelle competenze della delegazione medesima, poterlo stabilire, soprattutto al fine di evitare che progressioni troppo frequenti e senza limiti numerici erodano con eccessiva celerità il fondo di produttività.

La riunione termina alle ore 12.00.

- F.to Ignazia Sedda
- F.to Giannina Busia
- F.to Giorgio Pianu
- F.to Caterina Angela Pau
- F.to Salvatore Usai
- F.to Sandro Fronteddu

Ignazia Sedda
Giannina Busia
Giorgio Pianu
Caterina Angela Pau
Salvatore Usai
Sandro Fronteddu