



**COMUNE DI CALANGIANUS**  
Provincia di Sassari

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO  
- PARTE NORMATIVA -  
TRIENNIO 2019/2021**

*[Handwritten signatures]*

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) 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. 7, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".*

*Art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001: "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono".*

### Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Calangianus 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 CCI 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

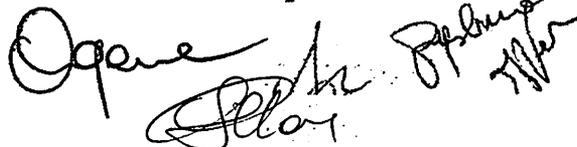
1. Il presente CCI ha durata triennale dal 01/01/2019 al 31/12/2021  
Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere 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 al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli 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, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

*L'art. 7, c. 4, lett. a) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa i criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile.*

*Compete quindi alle parti individuare i criteri per ripartire le residue risorse disponibili. In tale operazione svolge un ruolo predominante l'organizzazione dell'Ente, e quindi la sua struttura operativa e le modalità di utilizzo dei servizi in relazione alle esigenze.*

*Rimane fermo che una quota minima delle risorse variabili è destinata alla performance individuale.*

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

*La norma si differenzia, quanto ai termini di utilizzo, dalla precedente - art. 17, c. 5, CCNL 1.4.1999 - per la quale "le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo".*

#### **Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance**

1. Le parti concordano che una percentuale significativa (\*) 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. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

(\*) N.B.: la percentuale sarà definita in sede di atto di indirizzo della Giunta alla delegazione trattante di parte pubblica.

#### **Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)**

*L'articolo prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, definita*

*[Handwritten signatures and initials]*

*in sede di contrattazione integrativa in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Inoltre è rimessa alla contrattazione integrativa definire preventivamente una quota limitata di personale cui attribuire detta maggiorazione.*

1. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza come segue:

- personale di categoria B: **33,3** % del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- personale di categoria C: **33,3** % del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- personale di categoria D: **33,3** % del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.

2. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita al **15%** del personale interessato dai processi di valutazione, con la seguente distinzione:

- personale di categoria B: **5%** del punto precedente;
- personale di categoria C: **5%** del punto precedente;
- personale di categoria D: **5%** del punto precedente;

*(eventuale)* 3. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a **4,5**

NB: Una soluzione alternativa consiste nell'individuazione di un apposito importo per la maggiorazione, da accantonare rispetto al monte complessivo dei premi individuali, e da destinare alla quota limitata di beneficiari in base alle percentuali determinate ai sensi del secondo comma dell'art. 69.

### **Art. 7 Progressioni economiche**

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, 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.

2. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi: *- possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti. (\*)*

4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del **1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo, ovvero al primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo**. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del **1° gennaio dell'anno come sopra specificato**.

5. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

(\*) In sede di ripartizione annuale del fondo verrà individuata la percentuale da destinare alle progressioni economiche nell'anno.

*[Handwritten signatures and initials]*

**Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)**

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

*Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento alla categoria o profilo di appartenenza ma deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro. L'ARAN precisa che deve trattarsi "di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerare con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo" (RAL1563 e 199).*

*Possono essere utili in proposito le indicazioni dei precedenti contratti integrativi, anche al fine di valutare gli impatti finanziari dell'operazione.*

2. 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.

Tipo di attività	Importo indennità
Attività a rischio	Euro <b>1,50</b>

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

*A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione), o quelle connesse all'erogazione di servizi in front office per un periodo superiore a un numero di ore giornaliero.*

Importo indennità
Euro <b>1,50</b>

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:

- da euro 0 a euro 5.000,00 importo indennità € 1,50;
- da euro 5.001,00 a euro 7.500,00 importo indennità € 1,70;
- da euro 7.501,00 a euro 10.000,00 importo indennità € 2,00;
- da euro 10.001,00 a euro 15.000,00 importo indennità € 2,20;
- Oltre i 15.000,00 € 3,00

*[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]*

5. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni tre mesi) lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

**Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)**

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

l'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative.

Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata in applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera a) del CCNL 21/05/2019, una percentuale definita annualmente in sede di ripartizione del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate al pagamento dell'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione di quelle previste per l'anno di competenza).

L'attribuzione e l'individuazione dei compiti che comportano specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento formale dell'incarico, adottato dal responsabile di Area e da titolo ad una indennità annua che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00.

Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.05.2019, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche da maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (ovvero dello stesso profilo).

Per l'erogazione di questi compensi i responsabili, individuano i dipendenti con un atto formale da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato entro il tetto delle risorse ad essi assegnate a questo fine. L'assegnazione da parte del responsabile, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.

I responsabili di Area, previo confronto mediante conferenza dei responsabili, provvedono al riparto delle somme tra le aree sulla base delle unità di personale complessivamente interessate ed in relazione alle categorie di appartenenza.

Le indennità possono essere oggetto di revisione, integrazione o revoca, proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (mese utile quello pari o superiore a giorni 15), ed alle effettive disponibilità del fondo.

L'attribuzione dell'indennità in oggetto, presuppone la graduazione da parte del responsabile delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:

TIPO DI RESPONSABILITA'	Esplicazione	Punteggio
-------------------------	--------------	-----------

*[Handwritten signatures and notes in the right margin and below the table]*

Responsabilità di struttura - livello di rischio		Max 50 punti
Grado di autonomia operativa degli atti assunti - Complessità dei procedimenti amministrativi assegnati	L'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento, dal numero dei procedimenti, svolgimento di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee	Da 1 a 20
Grado di responsabilità - capacità di programmazione e di funzioni vicarie	In relazione agli obiettivi ed alle scadenze previste assegnate all'Area	Da 1 a 15
Rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti	Adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite. Apposizione di pareri interni di regolarità	Da 1 a 10
Continuità o episodicità della responsabilità		Da 1 a 5

Responsabilità gestionale		Max punti 30
Responsabilità procedimenti di spesa	Quantità di risorse strumentali e finanziarie coordinate	Da 1 a 15
Responsabilità di coordinamento e controllo	Quantità di risorse umane coordinate	Da 1 a 10
Responsabilità realizzazione piani di attività	Responsabilità singoli progetti	Da 1 a 5
Responsabilità professionale		Max punti 20
Responsabilità di sistemi relazionali complessi		Da 1 a 15
Responsabilità supporto alle decisioni		Da 1 a 5
TABELLA RIASSUNTIVA		Importo Max
<b>Punti</b>		
Da 91 a 100		€ 3.000,00
Da 81 a 90		€ 2.500,00
Da 71 a 80		€ 1.900,00
Da 61 a 70		€ 1.200,00
Da 41 a 60		€ 500,00
Per punteggi inferiori a 41 non è riconosciuta alcuna indennità		

*[Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including a vertical signature and several horizontal signatures at the bottom.]*

Le schede di pesatura sono definite in sede di conferenza tra i Responsabili di Area. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a punti 41 su 100.

Ai fini del calcolo dell'indennità, alla quale accede solamente chi ha superato il punteggio minimo di cui al precedente comma, si utilizzano i seguenti criteri:

- a) Somma a disposizione;
- b) Somma dei punteggi delle specifiche responsabilità;
- c) Punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:  $a/b*c$

Il punteggio e l'indennità di ogni singolo dipendente è rapportato alla percentuale del part-time.

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

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018 (Indennità per la polizia locale).

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

L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D. Lgs. 151/2001.

Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni di cui sopra l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio. La corresponsione degli importi relativi all'indennità disciplinata nel presente articolo è effettuata entro il mese di marzo dell'anno successivo.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### **Art. 10 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)**

1. In relazione all'istituto possono essere attribuite specifiche risorse da destinare annualmente secondo i seguenti interventi:

- a) sostegno all'iscrizione dei figli agli asili nido. Il contributo sarà riconosciuto al personale dipendente a tempo indeterminato con almeno ..... figli a carico, in presenza di un reddito familiare inferiore ad euro .....
- b) concorso alle spese per i libri di testo per i figli e di dipendenti sino alla scuola secondaria di secondo grado, in presenza di un reddito familiare inferiore ad euro .....
- c) incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti;
- d) favorire l'adesione a forme di assistenza sanitaria privata per i dipendenti ed i propri familiari;

*[Handwritten signatures and initials on the right margin and bottom of the page]*

- e) borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultanti particolarmente meritevoli;
- e) altro.....

**Art. 11 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)**

*L'art. 24 del CCNL stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità. L'art.7, c.4, lett. k, demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione della misura oraria fino ad euro 13,00, e il numero delle volte in cui il dipendente pu essere messo in reperibilità rispetto alle 6 previste dal contratto.*

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di **10** volte al mese. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.
2. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro **13,00** in presenza di:
- a) situazioni di cui al comma 1;

**Art. 12 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)**

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
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);
- d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
- e) 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 applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

*La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con P.O. e/o Alte Specializzazione, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.*

*Pu essere adottato un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:*

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Fino a € 3.000 euro	3,00%
Da 3.001 a 5.000 euro	5,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	8,00%
Oltre i 7.000 euro	12,00%

**Art. 13 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)**

*La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.*

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

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

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

*In sede di contrattazione decentrata può essere definita l'elevazione del contingente suddetto. È evidente che si tratta di una scelta organizzativa autonoma di ciascun*

*Capo*  
*Illegible signature*  
*Illegible signature*

*Ente che valuterà gli effetti di un eventuale aumento in relazione alle potenzialità della propria dotazione organica, alle specifiche esigenze di lavoro e ai programmi e progetti da realizzare.*

#### **Art. 15 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. 16 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, insegnanti scuole comunali, *servizi in turno*, ecc.).
2. Si applica ai dipendenti che, dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari. L'Ente individua una casistica (*eventuale*) ... non esaustiva ... delle situazioni che possono dare luogo alla concessione dell'orario flessibile.
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 30 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 ..... alle ore..... da valutare da parte delle singole amministrazioni*).
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, pu chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

#### **Art. 17 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)**

*Opent*

*Stoy*

*AR*

*Subaru*

*Alto*

*Me*

*Stu*

*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;
  - altro .....
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.

**Art. 18 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)**

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
  - a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
  - b) mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici;

**Art. 19 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).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

**Art. 20 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)**

*[Handwritten signatures and initials]*

*La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 23 del Contratto. Lo stesso domanda alla contrattazione integrativa l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari.*

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

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:
  - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
  - alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8;

### **TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE**

#### **Art. 21 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)**

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
3. La misura dell'indennità è stabilita in € 1,50 in relazione allo svolgimento dell'effettivo servizio.

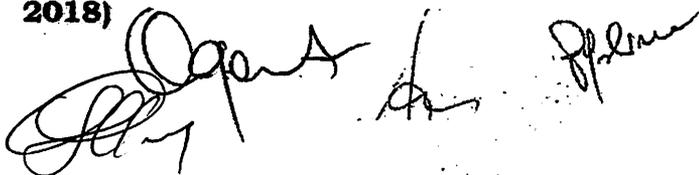
*La contrattazione definisce i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità. Ci comporta che devono essere individuate le figure che svolgono servizio esterno in via prevalente rispetto a quelle che svolgono compiti d'ufficio.*

4. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

#### **Art. 22 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)**

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale può essere attribuita secondo le risorse annuali disponibili un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
  - del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
  - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.
3. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

#### **Art. 23 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)**



1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 può essere destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente stanziava le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.
3. L'Ente può destinare una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del Contratto.

#### **TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE**

Assumono rilievo nella definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
- i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente. (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

#### **ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA**

##### **1. Requisito periodo minimo di anzianità**

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato in proporzione al rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; ma l'anzianità di servizio pregressa in Enti di comparto viene valutata al 50%.

##### **2. Criteri di valutazione**

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 8 del CCI.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio possono essere utilizzate le seguenti opzioni (scelta alternativa):

*[Handwritten signatures and initials]*

a) *media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto;*

L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

Le parti possono individuare ulteriori criteri per la definizione di situazioni di parità di punteggio.

## 2. **Procedimento**

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo di parte economica che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile P.O. del Settore Personale procede all'avvio della selezione. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

2. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati i quali hanno giorni 15 di tempo per presentare eventuali ricorsi.

### Sottoscritto per la parte pubblica:

- Segretario Comunale - Presidente - Dott.ssa Natalina Baule

- Responsabile Servizi Sociali - Dr.ssa Tripi Giuseppa

- Responsabile Servizio Personale - Dr.ssa Pierangela Molinas

- Responsabile dell'UTC - Dr. Urb. Leonardo Lutzoni

- Responsabile Servizi Finanziari - Dr.ssa Lucia Giua

### Sottoscritto per la parte Sindacale:

- UIL- FPL: Augusto Ogana

- CISL : Carlo Norcia

### RSU

- Polidoro Paola

- Azzena Brunella

- Tusacciu Ferdinando

