

COMUNE DI ARBOREA

Provincia di Oristano

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

DECENTRATO TRIENNIO 2019-2021

PARTE ECONOMICA ANNO 2019

Sottoscritta in data 30.12.2019

Il giorno trenta del mese di DICEMBRE dell'anno 2019 si è proceduto alla stipulazione del contratto decentrato integrativo per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività valido per la parte normativa 2019-2021 e per la parte economica anno 2019 del personale non dirigente del Comune di ARBOREA , le parti negoziali composte da:

- Delegazione trattante di parte pubblica

Presidente DR.ssa Maria Bonaria Scala- Segretario comunale

• Delegazione trattante di parte sindacale

**RSU- Sig. Patrick Demuru
Daniela Murru**

Organizzazioni Sindacali territoriali:

CISL FP: Salvatore Usai

LE PARTI COME SOPRA COSTITUITE

PREMESSO CHE:

- ai sensi dell'art.2, comma 3, del D.Lgs. n.165/01 e successive modifiche ed integrazioni, i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi, e che l'art.40 del citato Decreto prevede che le Pubbliche Amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL, tra i soggetti che quest'ultimo prevede, articolandoli in due livelli di contrattazione nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL, tra i soggetti che quest'ultimo prevede, articolandoli in due livelli di contrattazione collettiva, in contrattazione nazionale e contrattazione decentrata integrativa presso ciascun ente;
- l'art.40, comma 3, del citato Decreto statuisce che la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge tra i soggetti e con le procedure negoziali previste dal C.C.N.L.;
- l'art.47 del D.Lgs. 165/2001 che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- **in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016-2018;**
- l'art.7 del predetto CCNL disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art.8, comma 1, del CCNL 21/05/2018 prevede che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale;
- l'art.8, comma 2 del CCNL sottoscritto il 21.05.2018, prevede che l'Ente provveda a costituire la delegazione datoriale abilitata alle trattative per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;

RICHIAMATA la deliberazione di G. C. n. 137 del 08.09.2009 con la quale si è provveduto a nominare la rappresentanza di parte pubblica del Comune per la contrattazione collettiva decentrata integrativa relativa alla applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Comparto Regioni Autonomie Locali e relative "Code Contrattuali", integrata con delibera G.C. n. 131 del 09.10.2015 e dato atto che la stessa appare comunque conforme alla previsione del sopracitato art 8, comma 2 del CCNL sottoscritto il 21.05.2018;

DATO ATTO che l'ultimo contratto triennale , sottoscritto in data in data 30.12.2015 ha riguardato il periodo 2015/2017 ;

RICHIAMATO l'articolo 65, commi 1, 2 e 4, del d.lgs. 150/2009, che obbliga gli enti all'adeguamento dei contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore della norma.

DATO ATTO che nel 2018 è stato sottoscritto il contratto aziendale valido per la sola parte economica per l'anno 2018 al fine di procedere ad un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa;

RITENUTO pertanto dover procedere alla definizione del nuovo contratto collettivo decentrato aziendale triennio 2019-2021;

VISTA la piattaforma all'uopo presentata dalla delegazione trattante di parte pubblica;

VISTA la delibera di G.C. n. 185 del 16.12.2019 con la quale sono state impartite alla delegazione trattante di parte pubblica le opportune direttive valida per il triennio normativo 2019-2021 e per la parte economica per l'anno 2019;

VISTA la determina del responsabile del servizio finanziario n. 42 del 16.12.2019 avente per oggetto **“QUANTIFICAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019. IMPEGNO DI SPESA FONDO NETTO 2019 E FONDO LAVORO STRAORDINARIO 2019”**

VISTA l'ipotesi di contratto sottoscritta in data 18.12.2019 dalla delegazione di parte pubblica, RSU e OO.SS, in conformità alle direttive impartite dalla Giunta Comunale ;

VISTA la relazione illustrativa e quella tecnico-finanziaria del contratto decentrato integrativo anno 2019 predisposta dal segretario comunale e dal responsabile dell'ufficio finanziario ai sensi dell'art. 40 – comma 3sexies – D. Lgs. 165/2001;

ACQUISITO il Parere favorevole del revisore dei conti rilasciato in data 28.12.2019 e acquisito al protocollo dell'ente in data 30.12.2019 al n. 17247, in relazione alla compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, ai sensi dell'art. 8, comma 6, del C.C.N.L. 21.05.2018;

DATO atto che la giunta comunale, con il proprio atto n. 185 del 16.12.2019, sopracitato, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante a stipulare il contratto;

sottoscrivono il contratto collettivo decentrato integrativo per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività valido per il triennio normativo 2019-2021 e per la parte economica anno 2019;

PREMESSA

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente C.C.D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei C.C.N.L. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017 ed in particolare l'art.40;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 172 del 31.10.2010, modificato da ultimo con delibera G.C. n. 5 del 16.01.2015 ;

- e nel nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance rispondente ai principi e logiche della “Riforma Brunetta” e aggiornato alla normativa vigente approvato con delibera G.C. n. 139 del 14.10.2019
- C.C.N.L. comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti C.C.N.L. Regioni e Autonomie Locali.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici oneri non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1- Ambito di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l’Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato , ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale e con contratto di formazione e lavoro.
2. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
3. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L’interpretazione autentica ha luogo in sede di contrattazione decentrata: a tale fine le parti si riuniscono entro 30 giorni dalla richiesta.
4. L’avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l’invio del testo mediante posta elettronica e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Art. 2 . Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo ha validità triennale. salvo modifiche di istituti conseguenti alla sottoscrizione di contratti nazionali che ne impongano la revisione, ovvero per volontà delle parti di rivederne le condizioni.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal 01.01.2019 e fino al 31.12.2021 Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
3. E’ fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma le parti si incontrano per l’avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo. Di norma entro il 31 marzo di ogni anno l’amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale per la stipula dell’accordo annuale sull’utilizzazione delle risorse, e comunque entro e non oltre il 30 giugno.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

TITOLO II – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art.3 Area delle posizioni organizzative

1. La disciplina della istituzione dell’area della posizione organizzativa e del conferimento degli incarichi è prevista in apposito regolamento già approvato dall’ente.
2. Gli incarichi relativi all’area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco per un periodo massimo non superiore a 3 anni, e minimo di 1 anno, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all’art. 5 comma 3 lett d) del C.C.N.L. 21/05/2018, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

3. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui al presente articolo 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.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza. In caso di revoca per mutamenti organizzativi, la retribuzione di risultato verrà corrisposta in proporzione al periodo dell'incarico effettivamente svolto.
6. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7 del C.C.N.L. 21/05/2018 in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma precedente, si può determinare un corrispondente ampliamento del Fondo risorse decentrate, nel rispetto dei vincoli normativi e di bilancio.
7. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.
8. A decorrere dal 01.01.2019, la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa (P.O.) avviene secondo i seguenti criteri generali:
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'Ente destina una quota di almeno il 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato per le medesime P.O.;
 - b) il fondo, come determinato alla lettera a), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance degli incaricati di P.O. in vigore nell'Ente

Art.4. Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1 – Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. B), primo periodo, del C.C.N.L. del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70 ter
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del C.C.N.L. del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del C.C.N.L. del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del C.C.N.L. del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del C.C.N.L. del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del C.C.N.L. del 9.5.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. P) del D.Lgs.n.446 del 1997;
- compensi incentivanti connessi al raggiungimento di obiettivi del settore entrate, ai sensi dell'articolo 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145;

Art. 5 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Art. 6 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:

- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. B) e c), del C.C.N.L. del 22.1.2004;
- indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995.
- Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 c. 15 del D. Lgs. n. 75/2017 se e in quanto applicabile.
- Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del C.C.N.L. 21/05/2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
- b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
- c) indennità di condizioni di lavoro;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità;
- f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);

g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del C.C.N.L. 21/05/2018, ed in particolare per:

- incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003).
- incentivi recupero evasione tributaria (art. c. 1091 L. n. 145 del 30/12/2018), nella misura definita nell'apposito regolamento

h) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;

i) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011).

3. Le risorse da destinare a premio per la performance individuale non possono essere inferiori al 30% della parte variabile del fondo, fatta eccezione delle somme con destinazione vincolata.

Art. 7 Criteri generali per la progressione economica orizzontale (art. 16 C.C.N.L. 21/05/2018)

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione (art. 23 DLgs n.150/2009).

3. Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo destinano una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.

4. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

5. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi.

7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico, salvo diversa indicazione delle parti. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

8. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

9. Al Segretario Comunale/Responsabile del servizio personale spetta l'avvio della procedura e l'istruttoria per l'attribuzione delle progressioni economiche oggetto di accordo decentrato; esso ne informa i potenziali destinatari e provvede all'acquisizione delle istanze, al calcolo della media delle valutazioni ottenute dal dipendente nel triennio precedente e alla formazione di una graduatoria per ciascuna categoria.

10. Ai fini della progressione economica, ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta". Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore, il quale deve fornire i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i

chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

11. Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserverà il criterio della maggiore anzianità di servizio. A parità di punteggio e di anzianità di servizio, la precedenza verrà data al dipendente con maggiore età anagrafica.

12. Eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati al fondo per le risorse decentrate del medesimo anno di sottoscrizione dell'accordo

13. Ai dipendenti cui è stata irrogata nei 2 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche una sanzione disciplinare superiore alla multa non è consentito l'accesso alla selezione.

14. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 80/100 del punteggio di valutazione.

TITOLO III – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 8 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili professionali di appartenenza.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area.

9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art. 9 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Gli enti corrispondono una unica «indennità condizioni di lavoro» destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,50 – Euro 3,50.

3. La misura dell'indennità spettante è determinata, in sede di contrattazione integrativa, sulla base delle caratteristiche delle attività svolte dal dipendente, per ogni singola fattispecie, secondo il seguente schema di pesatura:

a) in base all'indice di rischio previsto dal DVR relativo all'attività svolta:

indice di rischio basso	peso causale 0
indice di rischio medio	peso causale 1
indice di rischio alto	peso causale 2
indice di rischio molto alto	peso causale 3

b) in base alle condizioni di disagio in cui viene svolta l'attività:

nessuna condizione di disagio	peso causale 0
prestazione lavorativa caratterizzata da tempestività dell'intervento in situazioni di urgenza o emergenza, anche di supporto all'autorità giudiziaria o di pubblica sicurezza	peso causale 1
improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni	peso causale 2

c) in base alle attività che comportano maneggio di valori (solo in caso di nomina formale ad agente contabile):

somme fino a € 50,00 mensili	peso causale 0
somme da € 50,01 a € 100,00 mensili	peso causale 1
somme oltre i € 100,01 mensili	peso causale 2

4. La quantificazione delle somme mensili che consentono l'attribuzione dell'indennità per il maneggio di valori di cui al precedente comma 3, lettera c), è determinata dividendo il totale risultante dal conto reso dall'agente contabile, ai sensi dell'art. 93 del D. Lgs. 267/2000, per il numero di mesi in servizio.

5. L'ammontare dell'indennità è stabilito sommando i pesi causali delle tre fattispecie indicate al precedente comma 3, secondo le seguenti fasce:

peso delle causali	importo indennità
1-2	€ 1,55
3-4	€ 2,50
5 e oltre	€ 3,50

Art.10 Indennità per specifiche responsabilità

1. Al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di appartenenza.

2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta quando si verificano, contemporaneamente, almeno due delle seguenti condizioni:

- gestione, direzione e supervisione di almeno due unità di personale assegnate al proprio servizio;
- firma di atti a valenza esterna su delega alla firma da parte del responsabile del servizio esclusi gli atti endoprocedimentali (quantunque adottati in qualità di responsabile del procedimento) e quelli inerenti il proprio profilo professionale (es.: relazioni, perizie, progetti, ecc.);
- elevato grado di autonomia operativa; proposizione di soluzioni innovative anche mediante attività di analisi, studio e ricerca; introduzione di metodologie e strumenti migliorativi.

3. L'attribuzione dell'incarico di specifica responsabilità deve risultare da apposito atto adottato dal responsabile del servizio entro il mese di gennaio di ogni anno, che evidenzi la concorrenza delle condizioni previste dal precedente comma 2. L'incarico decade il 31 dicembre di ogni anno, salvo rinnovo.

4. Gli importi massimi dell'indennità di cui al comma 1 sono così determinati:

- per il personale di categoria B: € 1.000,00;
- per il personale di categoria C: € 1.100,00;
- per il personale di categoria D: € 1.200,00

5. L'indennità è attribuita per intero quando ricorrono tutte e tre le condizioni per il riconoscimento della specifica responsabilità, mentre è calcolata per i due terzi quando ricorrono due delle tre condizioni.

6. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata ed erogata in ragione mensile.

7. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei responsabili di Area, che abbiano un impatto economico sul fondo.

8. Un'indennità di € 350 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare:

- le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

9. Le indennità di cui al presente articolo sono incompatibili con l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2019 e non sono cumulabili tra loro. Nel caso in cui a un dipendente competano indennità diverse, è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Art. 11. Messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori è destinata una quota pari al 50% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del responsabile di servizio.

Art. 12 . Trattamento accessorio del personale con contratto di lavoro flessibile

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione, la cui prestazione lavora sia almeno pari o superiore a sei mesi, si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato.
2. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale, i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

Art. 13 Premi correlati alla performance

1. Le risorse del fondo per il salario accessorio che residuano dall'applicazione degli articoli precedenti sono destinate ai premi correlati alla performance e rappresentano la parte prevalente delle risorse variabili.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono così suddivise:
 - a) 40% destinato ai premi correlati alla performance individuale;
 - b) 60% destinato ai premi correlati alla performance organizzativa.
3. La determinazione del budget individuale avviene secondo il seguente meccanismo di calcolo:
 - a) il numero di dipendenti dell'Ente al 31.12 dell'anno di riferimento (esclusi i titolari di P.O.) è suddiviso per categoria e posizione di accesso; a tali fini, i rapporti di lavoro a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario di lavoro;
 - b) il numero di dipendenti appartenenti a ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento di cui alla tabella seguente:

Categoria	Parametro
A	100
B	106
B3 di accesso	112
C	118
D	130
D3 di accesso	150

- c) i risultati ottenuti, per ogni categoria e posizione di accesso, sono sommati determinando a un valore complessivo che rapporta il numero di dipendenti al sistema di classificazione vigente;
- d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui alla precedente lettera c), ottenendo un importo unitario;

e) moltiplicando l'importo unitario per il risultato delle precedenti lettere a) e b), relativi al personale di ogni settore, si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.

4. L'erogazione dei premi correlati alla performance avviene secondo le fasce stabilite dal successivo art. 15

Art. 14 Criteri generali del sistema premiante per i titolari di P.O.

1. Il premio destinato ai titolari di posizione organizzativa è distribuito sulla base della media ponderata di due ambiti di valutazione:

a) la valutazione della performance organizzativa collegata al risultato complessivo dell'Ente;

b) la valutazione della performance individuale conseguita in relazione a:

- contributo reso per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa,
- grado di conseguimento degli obiettivi specifici di performance individuale,
- esito della misurazione dei comportamenti organizzativi.

2. L'entità del premio è determinata in base alla sommatoria degli esiti della valutazione della performance individuale di cui al precedente comma 2 lettera b) per tutti e tre i punti indicati.

3. Per poter accedere al premio complessivo, il titolare di P.O. deve aver conseguito il punteggio minimo di 60% nella performance individuale di cui al citato comma 1 lettera b). Per punteggi inferiori al 60% non avrà accesso al premio complessivo.

4. L'entità del premio è così determinata:

a) per valutazioni da 60% a 90%, il titolare di P.O. accede al premio in proporzione al risultato conseguito;

b) per valutazioni superiori a 90%, il titolare di P.O. accede al 100% del premio attribuibile.

Art. 15 Criteri generali del sistema premiante per il personale

1. Il premio per il personale dipendente viene attribuito secondo gli esiti della valutazione della performance individuale in relazione a:

a) contributo reso per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;

b) grado di conseguimento degli obiettivi specifici di performance individuale;

c) valutazione dei comportamenti organizzativi.

2. Il punteggio minimo per l'accesso al premio è di 60%.

3. L'entità del premio è determinata secondo le seguenti classi di merito:

a) per valutazioni inferiori a 60% il dipendente non ha accesso al premio;

b) per valutazioni comprese tra 60% e 90%, il dipendente accede al premio in proporzione al risultato conseguito;

c) per valutazioni superiori a 90%, il dipendente ha accesso al 100% del premio attribuibile.

Art. 16 Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti, uno per ciascuna area, che conseguano le valutazioni più elevate secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La maggiorazione del 30% si applica solo nel caso in cui la valutazione sia pari a 100.

3. Nell'ipotesi che si verifichino le condizioni di cui ai commi precedenti, il valore medio pro-capite dei premi è calcolato suddividendo le risorse di cui al precedente art. 13 comma 2 lettera a) per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza (escludendo i titolari di P.O.), considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Tale importo sarà decurtato dal premio destinato a performance individuale di cui al citato art. 13 comma 2 lettera a).

4. Eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono nel fondo per l'attribuzione di premi di performance.

TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

Art. 17 Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni per tutti gli uffici.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.

4. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate così come segue:

- orario antimeridiano: dal lunedì al venerdì, ingresso alle ore 7.30, uscita alle ore 14.00;
- orario pomeridiano: martedì, ingresso alle ore 14.30, uscita alle ore 18.00.

Ogni eventuale variazione disposta dall'Ente sarà oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 21.5.2018 e terrà conto dei seguenti criteri: •ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;

- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza; •miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni..

5. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:

a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 23;

b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 19;

c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 21.

6. È comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 5, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

7. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

8. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti ai sensi dell'art. 22, salvo quanto previsto dall'art. 23 comma 2.

Art. 18 Orario di lavoro straordinario

1. L'Ente provvede annualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario e alla suddivisione e attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU. L'importo del fondo non potrà essere superiore all'importo storicamente determinato..

2. Sono fatte salve le prestazioni di lavoro straordinario svolte per il servizio elettorale, per eventi straordinari e imprevedibili e calamità naturali ai sensi dell'art. 39 del CCNL 14.9.2000, per i quali l'Ente acquisisce apposite risorse eccedenti lo stanziamento del fondo di cui al comma 1

Art. 19 Turnazioni

1. L'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliera.

2. Il personale in turnazione deve essere informato della turnazione programmata per il mese successivo entro il giorno 15 del mese.

3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
4. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.
5. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001.
6. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino

Art. 20 Reperibilità

1. Per il servizio di stato civile, cimiteriale e di polizia mortuaria viene istituito il servizio di pronta reperibilità, per gli adempimenti conseguenti ai decessi da effettuarsi nei giorni festivi, di riposo settimanale e non lavorativi. Esso è remunerato con la somma di € 10,50 giornaliera per 12 ore. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Detta indennità è, altresì, frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata del 10% 2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 9 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
3. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 21 Orario multiperiodale

1. Per prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, l'Ente può programmare l'orario multiperiodale. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane. Le parti, con specifico accordo della durata massima di 18 mesi, possono elevare a 16 il numero massimo di settimane.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

Art. 22 Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006.
2. Nella giornata in cui il dipendente effettua il rientro pomeridiano, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 17 in materia di orario di lavoro flessibile, la pausa può avere una durata massima di 120 minuti.

3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:

- personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992; - personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge (a titolo esemplificativo e non esaustivo: lavoro straordinario elettorale)

Art. 23 Orario di lavoro flessibile

1. Per consentire una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero, che consiste nella flessibilità di un'ora in entrata e in uscita sul normale orario di lavoro. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. Per il personale la cui prestazione supera le sei ore giornaliere a motivo dell'orario flessibile, è possibile collocare la pausa di mezz'ora alla fine della prestazione lavorativa.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile del Servizio. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero, il debito orario andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 24.

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 24 Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, con un conto individuale per ciascun lavoratore del Comune di ARBOREA

2. Stante l'assenza di un fondo capiente ed adeguato per il lavoro straordinario che consenta il pagamento dei compensi, la banca delle ore è lo strumento privilegiato per garantire la funzionalità della prestazione lavorativa compatibilmente con le esigenze personali dei dipendenti, insieme all'orario multiperiodale e a quello flessibile.

3. Nella banca delle ore confluiscono:

- le ore di lavoro eccedenti il normale orario di lavoro settimanale, autorizzate dal Responsabile del Servizio per affrontare picchi di lavoro non prevedibili;
- le ore accumulate a seguito della flessibilità in entrata e in uscita ai sensi dell'art. 23
- le ore accantonate possono essere utilizzate da ciascun lavoratore come:
- permessi compensativi per le proprie attività formative;
- permessi per necessità personali e familiari;
- compensare il debito orario di cui al comma 3 dell'articolo 23 del presente CC

Art. 25 Formazione del personale

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale dipendente inquadrato in tutte le categorie e di ogni profilo professionale.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, che individuano le risorse finanziarie e le linee di intervento, sulla base dei fabbisogni formativi individuati dai Responsabili dei Servizi e dall'Amministrazione, anche in relazione agli obiettivi assegnati.
3. La formazione è comunque garantita anche in assenza di un piano annuale e/o nelle more dell'approvazione dello stesso, sia su indicazione dei Responsabili dei Servizi sia su richiesta del singolo dipendente, compatibilmente con le risorse finanziarie assegnate e le esigenze di servizio.
4. Le attività formative possono svolgersi in modalità tradizionale, ovvero con l'impiego di metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
6. Per il personale iscritto ad albi professionali possono essere individuate anche iniziative formative correlate agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
7. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando un importo complessivo non inferiore all'1% del monte salari complessivo, comprensivo degli oneri riflessi, relativo al personale dipendente.

Art. 26 Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.
2. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente comma, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.

Art. 27 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Le parti, eventualmente con l'ausilio del rappresentante dei lavori per la sicurezza, si incontrano con cadenza almeno annuale per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma, l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative svolte o programmate in attuazione della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del servizio protezione e prevenzione e il Medico competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operative e ausiliare che danno diritto all'indennità di rischio e/o disagio, misure di prevenzione nell'utilizzo di videoterminali.
4. L'Ente adotta tutte le misure necessarie affinché la tutela del lavoratore comprenda, oltre al benessere fisico, anche il benessere mentale e sociale.
5. L'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, anche con attività ulteriori rispetto a quelle programmate per tutto il personale.
6. L'Ente si impegna a dare tempestiva attuazione alle norme concernenti la tutela della sicurezza e della salute nel luogo di lavoro, prevedendo risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli ulteriori interventi derivanti dalle iniziative prese nell'ambito del presente articolo.

TITOLO V - DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Art. 28 Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro dal personale impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di

iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore di lavoro aggiuntive sono prestate in deroga al limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario previsto all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, e i compensi relativi non rientrano nel tetto massimo dei compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni contenute nell'apposito regolamento adottato dalla Giunta Comunale.

5. In sede di contrattazione integrativa, con cadenza almeno annuale, sono monitorate le risorse disponibili viene definita la relativa destinazione.

Art. 29 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le parti, con specifico accordo, concordano le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, comma 4 lett. c), e comma 5, del D. Lgs. n. 285/1992.

2. Le risorse di cui al comma 1, fino a un massimo di € 1.000,00 sono destinate per il loro intero ammontare al fondo del salario accessorio per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

3. Qualora le risorse di cui al comma 1 superino l'importo di € 1.000,00, esse sono così ripartite:

- il 20% al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, (è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali);
- il 20% alle finalità assistenziali nell'ambito del welfare integrativo ex art. 72 del CCNL 21.5.2018;
- il 60% integra le risorse del fondo del salario accessorio per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 30 Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera pari a € 1,00.

2. L'indennità compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del lavoro in ambienti esterni ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno. Si considera espletato in via continuativa all'esterno della sede dell'Ente il servizio prestato all'esterno per la maggior parte dell'orario lavorativo giornaliero.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 21.5.2018;
- b) è cumulabile con le indennità di vigilanza di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate.

5. Per le giornate in cui il dipendente non svolge servizio esterno è possibile comunque riconoscere, ove ne ricorrano le condizioni, l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018

Art.31 Telelavoro (lavoro a distanza)

Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del C.C.N.L. 14.09.2000, si stabilisce venga adottato specifico regolamento disciplinante la materia.

Art.32 Welfare integrativo

1. L'amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

TITOLO VI – DISPOSIZIONI FINALI

Art.33 Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

2. Il pagamento delle indennità disciplinate dal presente contratto potrà avvenire solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria, previa delibera della Giunta Comunale di indirizzo per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere dei revisori.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO ANNO 2019 PARTE ECONOMICA

PREMESSO che:

- le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) – nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dal D.Lgs. 150/2009 - sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative tuttora vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno;

in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016-2018; le modalità di determinazione delle risorse (Fondo per le risorse decentrate) sono attualmente regolate dall' articolo 67 del C.C.N.L. del 21.05.2018 che al comma 1 prevede testualmente :

“A decorrere dall’anno 2018, il “Fondo risorse decentrate”, è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall’art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all’anno 2017, come certificate dal collegio dei Revisori Nell’importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l’importo annuale delle risorse di cui all’art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell’anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell’anno 2017, per gli incarichi di “alta professionalità”.

Tale fondo è costituito da :

- **risorse stabili**, che presentano la caratteristica di “certezza, stabilità e continuità” e che, quindi, restano acquisite al Fondo anche per il futuro (commi 1-3) ;
- **risorse variabili**, che presentano la caratteristica della “eventualità e variabilità” e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l’anno in cui vengono definite e messe a disposizione del fondo; (commi 4-6)

VISTA la delibera G.C. n. 154 del 30.11.2015 relativo alla approvazione del Regolamento comunale per la costituzione e la ripartizione del fondo per la progettazione e l’innovazione” redatto ai sensi dei commi 7-bis, 7-ter e 7-quater dell’art. 93 del D.Lgs. 163/2006;

DATO ATTO che l’art 113 del D.Lgs 50/2016, rubricato **“Incentivi per funzioni tecniche”** ha introdotto una nuova disciplina in materia di incentivi , prevedendo che :

1. Gli oneri inerenti alla progettazione, alla direzione dei lavori ovvero al direttore dell’esecuzione, alla vigilanza, ai collaudi tecnici e amministrativi ovvero alle verifiche di conformità, al collaudo statico, agli studi e alle ricerche connessi, alla progettazione dei piani di sicurezza e di coordinamento e al coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione quando previsti ai sensi del [decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81](#), alle prestazioni professionali e specialistiche necessari per la redazione di un progetto esecutivo completo in ogni dettaglio fanno carico agli stanziamenti previsti per i singoli appalti di lavori, servizi e forniture negli stati di previsione della spesa o nei bilanci delle stazioni appaltanti.

2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento

modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti. omissis.....

3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori.....omissis”

DATO ATTO che per effetto del comma 5-bis introdotto dalla finanziaria 2018 (articolo 1, comma 526, legge 205/2017) tali incentivi non sono spesa del personale e fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per il singolo lavoro pubblico (quindi titolo 2° della spesa) o servizio /fornitura (titolo 1° della spesa).

RICHIAMATA a tal fine la delibera n. 6/2018 della sezione delle Autonomie della Corte dei conti ;

VISTA la delibera di G.C . n. 185 del 16.12.2019 con la quale sono state impartite alla delegazione trattante di parte pubblica le opportune direttive ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2019;

VISTA la disciplina dettata dall'art. 67 , comma 4 e comma 5 del CCNL 21.05.2018 in materia di incremento delle risorse decentrate variabili e rammentato che - secondo le disposizioni vigenti - le condizioni essenziali che legittimano lo stanziamento/mantenimento delle risorse in contesto sono le seguenti:

- rispetto delle disposizioni in materia di riduzione delle spese di personale, come previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- applicazione delle norme e principi di cui al Titolo II “Misurazione, valutazione e trasparenza della performance” e Titolo III “Merito e premi” del D.Lgs. 150/2009, alla luce del “correttivo” D.Lgs. 141/2011, trasfusi nel nuovo regolamento uffici e servizi approvato con delibera G.C. 172 del 31.10.2010, modificato da ultimo con delibera G.C. n. 5 del 16.01.2015 ;
- e nel nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance rispondente ai principi e logiche della “Riforma Brunetta” e s.m.i approvato con delibera G.C. n. 139 del 14.10.2019 ;

DATO ATTO che con la Giunta Comunale con deliberazione n. 133 del 26.09.2019, ha definito gli obiettivi di *Performance Individuale* ed *Organizzativa* che saranno oggetto di misurazione e valutazione per l'anno 2019;

RILEVATO l'art 67 contempla la possibilità di portare in aumento delle risorse dell'anno successivo le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità dei corrispondenti esercizi finanziari;

CONSIDERATO che alla data attuale le economie derivanti dal fondo anno precedente sono

pari a € 1.030,80 (art. 68 comma 2) e che le economie fondo straordinario anno precedente confluite (art. 67, comma 2 lettera e) CCNL 2016/2018) sono pari a € 933,18;

VISTA la determinazione del responsabile dell'area finanziaria n. 42 del 16.12.2019 avente per oggetto “**QUANTIFICAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019. IMPEGNO DI SPESA FONDO NETTO 2019 E FONDO LAVORO STRAORDINARIO 2019**” con la quale si è provveduto a determinare le risorse stabili e variabili del fondo per l'anno 2019;

Vista la costituzione del fondo per l'anno 2019 che risulta pari a € 121.306,74;

Preso atto che il fondo 2019 (per le voci soggette al blocco del D.Lgs. 75/2017) non deve essere decurtato poiché non supera il limite del fondo 2016;

Dopo ampia discussione in relazione all'importo totale di €**121.306,74** di cui:

- **stabili** € **76.414,49**
- **variabili** € **44.892,25**

CONCORDANO DI UTILIZZARE LE RISORSE NEL SEGUENTE MODO:

UTILIZZO RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	
Risorse stabili	
Progressioni economiche anni precedenti	39.284,46 €
Indennità di comparto - quota a carico del Fondo	10.786,43 €
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	50.070,89 €
Quota recupero somme Art. 4 DL 16/2014 (Salva Roma Ter)	- €
UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	
Art. 67 c. 3 lett. c) - Incentivi per Funzioni Tecniche	6.000,00 €
Art. 67 c. 3 lett. c) - Compensi Imu e Tari	24.500,00 €
Art. 67 c. 3 lett. c) - Contributo subentro A.N.P.R.	1.500,00 €
Art. 67 c. 3 lett. f) - Notifiche	200,00 €
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	32.200,00 €
UTILIZZO RISORSE DELL'ANNO DESTINATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA	
Indennità di Turno - art. 23 CCNL 2018	- €
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	770,00 €
Indennità di Reperibilità art. 24 CCNL 2018	2.000,00 €
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1	- €

CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	350,00 €
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	14.366,34 €
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	21.549,51 €
TOTALE UTILIZZO RISORSE DESTINATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA	39.035,85 €
TOTALE UTILIZZO ESCLUSE RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA	89.106,74 €
TOTALE UTILIZZO COMPRESSE RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA	121.306,74 €
RISORSE ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE A SEGUITO DI UTILIZZO	- €

Le parti convengono inoltre di rinviare al 2020 l'applicazione dei nuovi istituti previsti nel ccnl (indennità servizio esterno)

nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso del triennio o dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, a procedere ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Le parti concordano che ai fini di quanto previsto dall'art. 71 del D.L. 112/2008 il trattamento accessorio in caso di malattia sarà decurtato secondo la normativa vigente.

In particolare la decurtazione andrà operata su tutte le indennità del salario accessorio ad eccezione di quelle che sono già corrisposte in funzione della presenza in servizio (es. rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori ecc).

Infine si approvano i criteri di regolamento di recupero di evasione tributaria trasfusi nel regolamento approvato con deliberazione G.C. n. 167 del 27.11.2019.

Letto confermato e sottoscritto

Delegazione trattante di parte pubblica- Presidente DR.ssa Maria Bonaria Scala- Segretario comunale

Delegazione trattante di parte sindacale RSU

- Sig. Patrick Demuru,

- Daniela Murru

Organizzazioni Sindacali territoriali:

CISL FP: Salvatore Usai