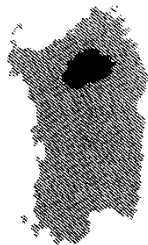




*Alà dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru*

COMUNITA' MONTANA
DEL
**Monte
Acuto**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023-2025

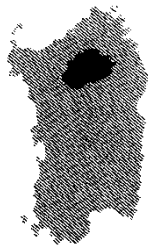


*Alà dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru*

COMUNITA' MONTANA
DEL
**Monte
Acuto**

Sommario

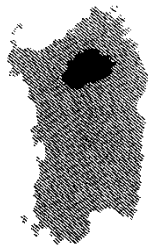
Capo I - Campo di applicazione, vigenza e ambiti del contratto.....	4
Art. 1 - <i>Finalità</i>	4
Art. 2 - <i>Campo di applicazione</i>	4
Art. 3 - <i>Vigenza e ambiti del contratto</i>	4
Capo II - Criteri generali relativi alla incentivazione della performance organizzativa ed individuale (c.d. produttività).....	5
Art. 4 - <i>Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività)</i>	5
Art. 5 - <i>Incentivazione collegata alla performance</i>	6
Art. 6 - <i>La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale</i>	9
CAPO III - Altre indennità	9
Art. 7 - <i>Indennità condizioni di lavoro</i>	9
Art. 8 - <i>Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e elevate qualificazioni non destinatario degli incarichi di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022</i>	10
Art. 9 - <i>Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale</i>	12
Art. 10 - <i>Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno</i>	12
Art. 11 - <i>Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati</i>	12
Art. 12 - <i>Incentivazione del personale docente delle scuole dell'infanzia e del personale educativo dei servizi educativi per l'infanzia</i>	12
Art. 13 - <i>Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'ente</i>	12



**Alà dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru**

**COMUNITA' MONTANA
DEL
Monte
Acuto**

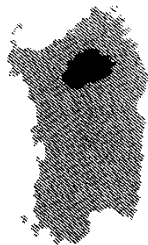
Art. 14 - <i>Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016</i>	12
Art. 15 - <i>Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il recupero di evasione IMU e TARI</i>	13
Art. 16 - <i>Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate</i>	13
Art. 17 - <i>Incentivazione del personale in lavoro agile o da remoto</i>	13
Art. 18 - <i>Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati</i>	14
Art. 19 - <i>Piani di razionalizzazione e risparmio</i>	14
Art. 20 - <i>Ripartizione del fondo per le risorse decentrate</i>	14
Art. 21 - <i>Reperibilità</i>	15
Art. 22 - <i>Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione</i>	15
Art. 23 - <i>Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di incarichi di elevata qualificazione</i>	16
Capo IV - Progressioni orizzontali/differenziali stipendiali	16
Art. 24 - <i>La effettuazione delle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali</i>	16
Art. 25 - <i>I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali</i>	16
CAPO V - Organizzazione e gestione del rapporto di lavoro	17
Art. 26 - <i>Fasce di flessibilità orarie</i>	17
Art. 27 - <i>La Banca delle Ore</i>	18
Art. 28 - <i>Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili</i>	18
Art. 29 - <i>Pari opportunità</i>	18



**Alà dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru**

**COMUNITA' MONTANA
DEL
Monte
Acuto**

Art. 30 - Orario multiperiodale.....	19
Art. 31 - Modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario.....	19
Art. 32 - Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali.....	19
Art. 33 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%.....	19
Art. 34- Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.....	19
Art. 35 - Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni...	20
CAPO VI - Altre materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa.....	20
Art. 36 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori.....	20
Art. 37 - Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.....	20
Art. 38 - Servizi minimi essenziali	20
CAPO VII - La costituzione del fondo	21
Art. 39 - L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa/incarichi di elevata qualificazione	21
CAPO VIII - Clausole di verifica e norme finali.....	21
Art. 40 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo.....	21
Art. 41 - Norme finali	21
Sottoscrizione delegazione trattante	22



*Alà dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru*

COMUNITA' MONTANA
DEL
**Monte
Acuto**

Capo I - Campo di applicazione, vigenza e ambiti del contratto

Art. 1 - Finalità

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la crescita professionale degli stessi e la concreta realizzazione dei processi di riforma della organizzazione. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei titolari di E.Q., di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. A tale fine detta le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte assumendo come elemento essenziale il conseguimento dei risultati attesi, nonché detta le regole per la remunerazione delle attività che richiedono un impegno gravoso e/o determinano condizioni di particolare disagio. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella Legge n. 300/1970, c.d. Statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali.

Art. 2 - Campo di applicazione

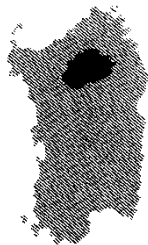
1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 16 novembre 2022, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

Art. 3 - Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto si applica per il triennio successivo alla sottoscrizione e comunque fino alla entrata in vigore del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo che sarà dettato in applicazione del CCNL 2022/2024.

2. I contenuti del presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di



*Alà dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru*

COMUNITA' MONTANA
DEL
**Monte
Acuto**

riferimento i nuovi importi.

3. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

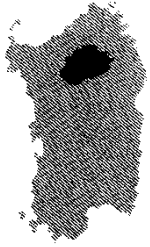
5. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sulla applicazione di clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per la attivazione del contratto decentrato di interpretazione autentica, per come disciplinato dai CCNL e richiamato dal presente contratto.

Capo II - Criteri generali relativi alla incentivazione della performance organizzativa ed individuale (c.d. produttività)

Art. 4 - Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività)

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 80, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 16 novembre 2022 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

2. La incentivazione della performance è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. Almeno il 30% della parte variabile del fondo, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile con le esclusioni di cui al precedente periodo, sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno,



*Alà dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru*

COMUNITA' MONTANA
DEL
**Monte
Acuto**

reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.

3. La predetta finalità viene realizzata seguendo tre modalità di incentivazione della produttività:

- a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e dell'ente, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuite a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione, ivi compresi gli esiti della c.d. customer satisfaction (c.d. incentivazione della performance organizzativa);
- b) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dai Titolari di E.Q., e che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione da parte dei titolari di E.Q. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PEG ai singoli titolari di E.Q., anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (c.d. incentivazione della performance individuale);
- c) il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Titolare di E.Q. sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori, nonché anche con un carattere trasversale che può riguardare alcuni o financo tutti i settori. Anche in questi casi le risorse saranno attribuite a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) ed alla valutazione da parte dei titolari di E.Q. Anche queste risorse vanno considerate comprese nell'ambito della c.d. incentivazione della performance individuale.

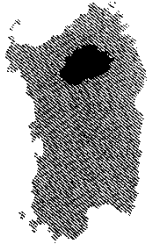
4. Una quota di tale compenso può essere destinata alla incentivazione del personale parzialmente utilizzato dal comune e da una unione e/o da un'altra forma di gestione associata.

5. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al co. 3.

Art. 5 - Incentivazione collegata alla performance

1. Il sistema di incentivazione della performance del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione che deve essere coerente con i principi dettati dal CCNL 16 novembre 2022 e dai D.Lgs. n. 165/2001 e n. 150/2009, per come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017.

2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei



*Alà dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru*

COMUNITA' MONTANA
DEL
**Monte
Acuto**

servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi assegnati dai titolari di E.Q. e coerenti con quelli definiti nel PIAO tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori, nonché per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e per il possesso e/o miglioramento dei parametri di virtuosità dell'ente. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009. Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmi e/o di riduzione dei termini e/o di ampliamento.

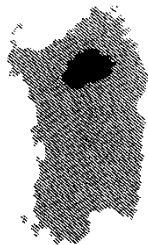
3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lettera b) del comma. 3 del precedente art. 4 (obiettivi assegnati dai titolari di E.Q. a tutto il personale) prevede l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo co. 7 integrato, ai sensi del co. 8, con il valore dell'obiettivo assegnato su proposta dei titolari di E.Q.

4. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 4 avviene sulla base della pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati disposta dalla giunta, la ripartizione tra i singoli dipendenti, avviene per il 50% sulla base del rilievo e della complessità delle attività ad esse richieste per come valutata dal titolare di E.Q. e per il 50% in relazione al peso potenziale di cui al successivo co. 7.

5. All'inizio del periodo di valutazione i Titolari di E.Q. assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il PIAO, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva. Tale assegnazione riguarda sia gli obiettivi di cui alla lett. b) che quelli relativi alla lett. c) del precedente art. 4, co. 3. Per l'assegnazione delle risorse di cui alla lettera a) del citato co. 3 del precedente art. 4, si deve fare riferimento ai parametri in cui si articola la performance organizzativa indicati nel sistema di valutazione dell'ente in coerenza con le indicazioni della Funzione Pubblica. Tali risorse saranno assegnate tra i singoli dipendenti per il 50% con riferimento agli obiettivi ed indicatori dell'intero ente e per il restante 50% con riferimento agli obiettivi ed indicatori della specifica articolazione organizzativa in cui il dipendente è utilizzato.

6. Gli obiettivi ed i parametri così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Titolare di E.Q. preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti. In tale circostanza il titolare di E.Q. provvede anche alla assegnazione/comunicazione degli altri fattori su cui verrà effettuata la valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali etc.

7. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare un'equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività per la parte in cui vi concorre tutto il personale (lett. b) del co. 3 dell'art. 5), viene calcolato in ragione del numero dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato e determinato



*Alà dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru*

COMUNITA' MONTANA
DEL
**Monte
Acuto**

delle strutture e della posizione di inquadramento giuridico, con una diminuzione proporzionale alla minore durata dell'impegno lavorativo nel caso di dipendenti in part time. Esso si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella e che sono calcolati con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale:

Posizione giuridica	Peso
Operatore (già categoria A)	0,95
Operatore esperto (già categoria B)	1,00
Istruttore (già categoria C)	1,13
Funzionario/elevata qualificazione (già categoria D)	1,25

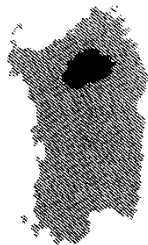
8. I Titolari di E.Q., sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale, una volta avuta comunicazione del budget potenziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al proprio personale.

9. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:

- ◆ **Personale con rapporto di lavoro part time:** opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
- ◆ **Periodi di assegnazione alla struttura:** equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (assunzione a tempo determinato con servizio effettivo per una parte dell'anno, mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

10. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Titolari di E.Q., nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dallo OIV o dal nucleo di valutazione.

11. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi, con riferimento sia a quelli di cui alla lettera a) che alla lettera b) che alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 4, sono ripartiti per il 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto nel grado di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati come performance individuale



***Alà dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru***

**COMUNITA' MONTANA
DEL
*Monte
Acuto***

di cui alla lett. b) del co. 3 del precedente art. 4, il migliore punteggio nell'ambito della stessa struttura e per il restante 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito degli obiettivi che sono stati conseguiti in misura più elevata nell'intero ente.

12. La valutazione dei dipendenti è effettuata dal Titolare di E.Q., sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009 per come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal titolare di E.Q., in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale. La relativa metodologia è adottata dall'ente previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali limitatamente ai criteri generali e ad esclusione della scheda. La misura del compenso è definita sulla base delle seguenti fasce:

- a) 100% della indennità per punteggi compresi tra 96 e 100 punti su 100;
- b) 90% della indennità per punteggi compresi tra 91 e 95 punti su 100;
- c) 80% della indennità per punteggi compresi tra 81 e 90 punti su 100;
- d) 70% della indennità per punteggi compresi tra 71 e 80 punti su 100;
- e) 60% della indennità per punteggi compresi tra 61 e 70 punti su 100;
- f) 50% della indennità per punteggi compresi tra 51 e 60 punti su 100;
- g) 0% della indennità per punteggi inferiori a 50.

13. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

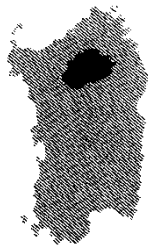
Art. 6 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

1. I compensi legati alla performance individuale, intendendo come tali quelli di cui alla lett. b) del co. 3 del precedente art. 4 devono essere ripartiti in modo da assicurare al 20% dei dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui al co. 12 del precedente art. 5. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

CAPO III - Altre indennità

Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, per come



**Alà dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru**

**COMUNITA' MONTANA
DEL
Monte
Acuto**

modificato dal CCNL 16 novembre 2022, è istituita la indennità condizioni di lavoro.

2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

3. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente in 1,20 euro per le attività disagiate, in 1,20 euro per quelle rischiose ed in 1,00 euro per ogni giorno di svolgimento dell'attività di maneggio valori.

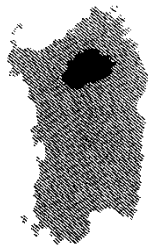
4. Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. Tali sono in particolare quelle che richiedono un orario di lavoro con una o più sospensione e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa (non comprendendo in tale ambito i rientri previsti in modo ordinario).

5. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. n. 347/1983 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile.

6. In ogni caso, quindi anche nel caso di presenza di più fattispecie che legittimano la sua erogazione, questo compenso non può superare l'ammontare di 15 euro per ogni giornata di attività svolta in presenza di condizioni che legittimano la sua erogazione.

Art. 8 - Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e elevate qualificazioni non destinatario degli incarichi di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022 e ad esclusione del personale della polizia locale, nonché di quello appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico, debbano intendersi le responsabilità derivanti: dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica; dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati; da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale; da incarichi di project manager e/o di supporto assegnati, anche temporaneamente, relativi a programmi o progetti finanziati da fondi nazionali o europei; dallo svolgimento di compiti di addetto all'Urp, di formatore professionale, di addetto ai servizi di protezione civile; dall'esercizio delle funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti.



*Alà dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru*

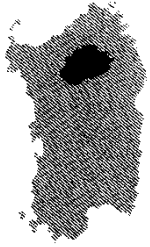
COMUNITA' MONTANA
DEL
**Monte
Acuto**

2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Titolare di E.Q., l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni. Detti provvedimenti, da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del Titolare di E.Q., con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.

3. Le risorse destinate al finanziamento di questa indennità sono ripartite dal servizio personale, previa informazione ai soggetti sindacali, tra i vari Settori in relazione alla misura del peso della posizione dirigenziale, al numero di dipendenti, al numero di sedi, alla tipologia dei procedimenti.

4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni e i relativi compensi, sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni	Compensi annui
Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli operatori esperti, individuato dal Titolare di E.Q./Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai).	Euro 2.400,00
Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli istruttori, individuato dal Titolare di E.Q.	Euro 2.700,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente dell'area dei funzionari/elevate qualificazioni dal Titolare di E.Q.	Euro 3.000,00
Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli operatori esperti, individuato dal Titolare di E.Q./Responsabile di Settore, addetti agli URP, formatori professionali, addetti ai servizi di protezione civile,	Euro 300
Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli istruttori, individuato dal Titolare di E.Q./Responsabile di Settore, addetti agli URP, formatori professionali, addetti ai servizi di protezione civile	Euro 325
Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area dei funzionari/elevate qualificazioni individuato dal Titolare di E.Q./Responsabile di Settore, come addetti agli URP, formatori professionali, addetti ai servizi di protezione civile	Euro 350



**Alà dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru**

**COMUNITA' MONTANA
DEL
Monte
Acuto**

5. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni, previa informazione ai soggetti sindacali.

6. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 6 mesi, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

7. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, i Titolari di E.Q. informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

8. L'ente, con determinazione del servizio personale ripartisce la somma destinata al finanziamento di questa indennità tra i vari settori dell'ente.

Art. 9 - Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

Presso l'ente, al momento attuale, non sono presenti, né previste nel fabbisogno triennale del personale tali figure.

Art. 10 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

1. Presso l'ente, al momento attuale, non sono presenti, né previste nel fabbisogno triennale del personale tali figure.

***Art. 11 - Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività
aggiuntive finanziate da privati***

Presso l'ente, al momento attuale, non sono presenti, né previste nel fabbisogno triennale del personale tali figure.

***Art. 12 - Incentivazione del personale docente delle scuole dell'infanzia e del personale
educativo dei servizi educativi per l'infanzia***

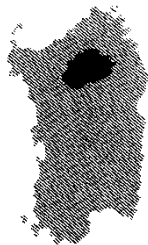
Presso l'ente, al momento attuale, non sono presenti, né previste nel fabbisogno triennale del personale tali figure.

Art. 13 - Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'ente

Presso l'ente, al momento attuale, non sono presenti, né previste nel fabbisogno triennale del personale tali figure.

***Art. 14 - Criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n.
50/2016***

La ripartizione delle risorse (comprenditive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui



**Alà dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru**

**COMUNITA' MONTANA
DEL
Monte
Acuto**

all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 è disposta, sulla base delle indicazioni dettate dal regolamento adottato dall'ente con delibera di Giunta Comunitaria n. 52 in data 19/10/2018, oltre che dai principi dettati dal legislatore e sempre a condizione che l'aggiudicazione sia avvenuta tramite appalto. In caso di modifiche apportate dal legislatore, verrà di conseguenza aggiornato il regolamento comunitario citato in precedenza.

Art. 15 - Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il recupero di evasione IMU e TARI

Presso l'ente, al momento attuale, non sono presenti, né previste nel fabbisogno triennale del personale tali figure.

Art. 16 - Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate

1. Sulla base delle previsioni di cui agli artt. 22 e 23 del CCNL 16 novembre 2022 l'ente provvede alla incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate.

2. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è prevista la corresponsione, con una ripartizione proporzionale tra le due amministrazioni in relazione alla durata dell'impegno orario, di un compenso di 25,00 euro mensili. Tale compenso è corrisposto per i periodi di presenza effettiva e di svolgimento delle attività sia per il comune che per l'unione.

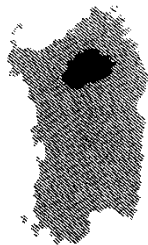
3. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una forma di gestione associata è prevista la corresponsione, con una ripartizione proporzionale tra le due amministrazioni in relazione alla durata dell'impegno orario, di un compenso di ... euro mensili. Tale compenso è corrisposto per i periodi di presenza effettiva e di svolgimento delle attività presso ognuno degli enti.

Art. 17 - Incentivazione del personale in lavoro agile o da remoto

1. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di lavoro da remoto partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, c.d. produttività, e di specifiche responsabilità.

2. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in lavoro agile partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, c.d. produttività, e di specifiche responsabilità. A questo personale non vengono erogate le indennità per il lavoro straordinario, la turnazione, la reperibilità, le condizioni di lavoro ed i compensi per le attività aggiuntive svolte in giornata festiva.

3. La erogazione del buono pasto al personale utilizzato in lavoro agile è rimessa alla deliberazione dell'ente che deve essere motivata in relazione alla presenza di specifiche motivazioni e non è oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa.



*Alà dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru*

COMUNITA' MONTANA
DEL
**Monte
Acuto**

***Art. 18 - Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro
e dei dipendenti somministrati***

1. I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati hanno diritto – in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale – alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare la incentivazione della performance, c.d. produttività, rischio, disagio, turnazione, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc.

2. La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse decentrate, ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto per i contratti di formazione e lavoro ed agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione.

Art. 19 - Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede, con cadenza annuale, alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del D.L. n. 98/2011.

2. La ripartizione di tali risorse è erogata per il 70% al personale che ha direttamente partecipato alla realizzazione del piano. Il restante 30 viene messo a disposizione di tutto il personale per aumentare le risorse destinate alla incentivazione della performance organizzativa.

3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.

4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata per aumentare le risorse destinate alla incentivazione della performance organizzativa.

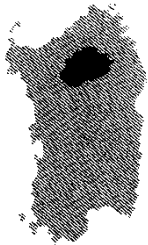
Art. 20 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.

2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro. Essa può essere effettuata anche in valore percentuale.

3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di aprile di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente entro il mese di marzo viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno cinque giorni lavorativi prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione. Nel caso di mancata approvazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo il termine per la costituzione del fondo è fissato ai 30 giorni successivi alla adozione di tali documenti e l'avvio della contrattazione decentrata si deve realizzare entro i 15 giorni successivi.

4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile,



**Alà dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru**

**COMUNITA' MONTANA
DEL
Monte
Acuto**

la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'art. 80, co. 2 del CCNL 16 novembre 2022, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

Art. 21 - Reperibilità

1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 10,33 euro e viene raddoppiata nel caso di svolgimento di questa attività in giornate festive, anche infrasettimanali.

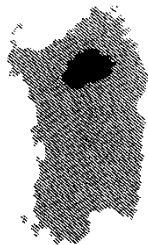
2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 7 per un numero massimo di 3 mesi, prevedendo – ove compatibile con le esigenze di servizio – la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.

Art. 22 - Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione

1. La misura della indennità di risultato delle E.Q., fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura pari al 25% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio, inteso come somma della indennità di posizione e di risultato, è determinata nel seguente modo:

- h) 100% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 96 e 100 punti su 100;
- i) 90% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 91 e 95 punti su 100;
- j) 80% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 81 e 90 punti su 100;
- k) 70% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 71 e 80 punti su 100;
- l) 60% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 61 e 70 punti su 100;
- m) 50% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 51 e 60 punti su 100;
- n) 0% della indennità di posizione per punteggi inferiori a 50.

2. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo inferiore al 15% i risparmi implementano il fondo per la contrattazione decentrata del personale e sono utilizzati per la incentivazione della performance individuale. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo superiore al 15% i compensi spettanti ai singoli sono decurtati in misura proporzionale così da rientrare nell'ambito delle somme destinate al finanziamento di questi compensi.



*Alà dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru*

COMUNITA' MONTANA
DEL
**Monte
Acuto**

Art. 23 - Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di incarichi di elevata qualificazione

1. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di E.Q. superino, su base annua l'ammontare di euro 20.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di E.Q. è ridotta del 10%.

2. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa e la relativa operazione è effettuata dopo che, ai sensi del co. 2 del precedente articolo, la misura complessiva delle risorse destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di E.Q. è stata ricondotta nel tetto massimo previsto per questi compensi.

Capo IV - Progressioni orizzontali/differenziali stipendiali

Art. 24 - La effettuazione delle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali

1. Le progressioni orizzontali o economiche/differenziali stipendiali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che non hanno titolo a concorrervi) non superiore comunque al 50% e comunque in nessun caso oltre il 50%, con arrotondamento alla unità inferiore, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

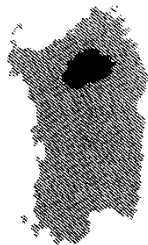
2. Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31 marzo 1999 e dall'art. 31, co. 7, del CCNL del 14 settembre 2000, e calcolando anche ad integrazione del fondo il c.d. differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.

3. La decorrenza delle progressioni economiche è fissata al 1° gennaio dell'anno in cui viene definitivamente sottoscritto il contratto decentrato che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento. Le disposizioni sulle progressioni economiche/differenziali stipendiali di cui al presente articolo ed al successivo entrano in vigore il 1° aprile 2023.

4. Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali sono, sulla base delle previsioni dettate dall'ente in uno specifico regolamento, effettuate in modo distinto per ognuna delle 3 aree.

Art. 25 - I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali

1. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse aree sono fissati dal presente CCDI nel rispetto delle previsioni dettate dall'art. 14 del CCNL 16 novembre 2022.



*Alà dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru*

COMUNITA' MONTANA
DEL
**Monte
Acuto**

2. Si prevede, ad integrazione dei criteri fissati dal citato art. 14 del CCNL 16 novembre 2022; che:

- a) l'intervallo di tempo dall'ultima progressione economica o differenziale stipendiale è fissato in 3 anni;
- b) il numero delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area è fissato dal CCDI, che ne assicura il finanziamento nell'ambito della parte stabile del fondo;
- c) la graduatoria per ogni singola area è fissata sulla base dei seguenti criteri: 50 punti sulla base della media delle valutazioni degli ultimi 3 anni; 30 punti sulla base esperienza professionale maturata nell'area e nel profilo; fino a 15 punti in relazione all'acquisizione, purchè attinenti con le attività svolte, di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e/o ad una abilitazione professionale successivamente alla ultima selezione di progressione economica/differenziali stipendiale acquisita; fino a 5 punti per le capacità culturali e professionali acquisite attraverso la partecipazione a corsi di formazione attinenti alle attività svolte e che si sono conclusi con un accertamento di apprendimento con profitto, in ragione di 1 punto per ogni giornata di formazione di 8 ore. Il punteggio ottenuto ai sensi del periodo precedente è aumentato del 3% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 8 o più anni. Il punteggio ottenuto ai sensi del primo periodo del presente comma è aumentato del 2% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 6 o più anni i criteri di suddivisione dei punteggi sopra descritti saranno fissati dal successivo regolamento comunitario sui differenziali stipendiali.
- d) in caso di parità di punteggio effettuerà la progressione il dipendente più anziano di età.

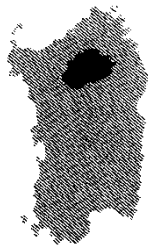
3. Una volta stanziata le risorse nel fondo per le risorse decentrate, il personale è informato dell'avvio della procedura tramite avvisi interni che ne assicurino la massima diffusione. Il modello di domanda, debitamente compilato da parte del personale che possiede i requisiti, viene quindi esaminato dal segretario comunitario che, attribuiti i punteggi, pubblica la graduatoria finale.

CAPO V - Organizzazione e gestione del rapporto di lavoro

Art. 26 - Fasce di flessibilità orarie

1. L' amministrazione, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, può prevedere fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita. Le stesse non si applicano al personale interessato dalla turnazione.

2. La flessibilità è richiesta dal singolo dipendente, con richiesta motivata fatta alla Giunta Comunitaria, la quale deciderà entro i 10 giorni successivi al ricevimento della domanda.



*Alà dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru*

COMUNITA' MONTANA
DEL
**Monte
Acuto**

Art. 27 - La Banca delle Ore

Non è istituita la Banca delle Ore.

Art. 28 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure. Nell'attuazione di tali iniziative e nel controllo della effettiva applicazione è sentito il medico competente.

2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.

3. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.

4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

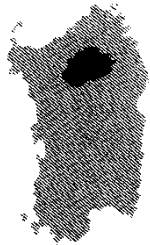
Art. 29 - Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti dell'ente.

4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.



**Alà dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru**

**COMUNITA' MONTANA
DEL
Monte
Acuto**

Art. 30 - Orario multiperiodale

Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'art. 25 del CCNL 21 maggio 2018 è fissato, rispettivamente, in 13 su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

Art. 31 - Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario

1. La delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale prendono atto che l'orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, co. 4, lett. b) e c), del CCNL del 6 luglio 1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è ridotto a 35 ore medie settimanali.

2. Le proposte per l'organizzazione delle nuove articolazioni dell'orario di lavoro sono demandate ai Titolari di E.Q.

Art. 32 - Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali

L'arco temporale entro cui, ai sensi dell'art. 22, co. 2, del CCNL 21 maggio 2018, deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di ulteriori 6 mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

Art. 33 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%

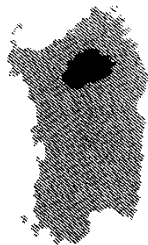
1. Le parti concordano che è possibile un incremento del 10% rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in part time nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° grado che siano:

- in gravi condizioni di salute;
- con gravi situazioni di disagio.

2. Sulla base delle indicazioni dell'Aran tale tetto massimo può essere aumentato in contrattazione decentrata, in particolare per consentire la stabilizzazione dei lavoratori c.d. precari.

Art. 34 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui



**Alà dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru**

**COMUNITA' MONTANA
DEL
Monte
Acuto**

può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

Art. 35 - Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni

1. Oltre al personale di cui all'art. 30, co. 8, del CCNL 16 novembre 2022 sono esentati dai turni notturni a richiesta i dipendenti di cui al primo periodo della citata disposizione contrattuale.

2. Compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni si tiene conto delle disponibilità individuali.

**CAPO VI - Altre materie oggetto di contrattazione
decentrata integrativa**

Art. 36 - Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.

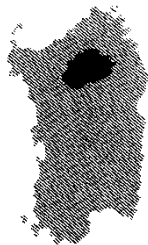
2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.

Art. 37 - Servizi minimi essenziali

1. Pur non essendo cambiati i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, ma essendoci in atto un processo di aziendalizzazione, gestione associata e/o esternalizzazione le parti concordano di individuare entro 60 giorni:

- le categorie e i profili professionali coinvolti sul tema oggetto del presente articolo;
- i contingenti di personale coinvolto suddivisi per categoria e profilo professionale.

2. L'esercizio del diritto di sciopero va temperato con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione. Le prestazioni indispensabili vanno erogate anche nell'evenienza di sciopero, sia mediante l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti a tali prestazioni, sia mediante forme di erogazione periodica, cioè con fascia oraria ridotta.



*Alà dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru*

COMUNITA' MONTANA
DEL
**Monte
Acuto**

CAPO VII - La costituzione del fondo

Art. 38 - *L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa/incarichi di elevata qualificazione*

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo può decidere l'aumento delle risorse destinate nel 2017 al salario accessorio delle E.Q., provvedendo al contestuale taglio nella stessa misura delle risorse di parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata.

CAPO VIII - Clausole di verifica e norme finali

Art. 39 - *Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo*

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

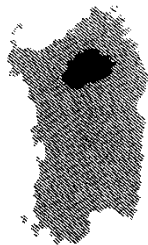
2. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 40 - *Norme finali*

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.



*Alà dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru*

COMUNITA' MONTANA
DEL
**Monte
Acuto**

3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Sottoscrizione delegazione trattante

Monti li , 03.07.2023

Delegazione trattante di parte pubblica:

RUOLO	NOMINATIVO	FIRMA
1. Presidente	Dott.ssa Maria Grazia Meloni	
2. Componente	Rag. Antonia Nieddu	
3. Componente	Ing. Pier Paolo Raspitzu	

Delegazione trattante di parte sindacale

RUOLO	NOMINATIVO	FIRMA
1. U.I.L.		
2. C.I.S.L.		
3. C.S.A.		

RR.SS.UU.

RUOLO	NOMINATIVO	FIRMA
1. RR.SS.UU	Dott. Michele Bua	