



**Comune di Gonnoscodina
Provincia di Oristano**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL
PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI
PARTE NORMATIVA 2023/2025**

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI**

PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2023 – 2025

In data 27.12.2023, alle ore 12:00, presso la residenza municipale del Comune di Gonnoscodina, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente/componente - Segretario comunale

Dott.ssa Ilaria Zanda

P [X] A []

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CISL FP

Salvatore Usai

P [X] A []

OO.SS. Territoriale CGIL FP

P [] A[X]

OO.SS. Territoriale UIL FP

P [] A[X]

OO.SS. Territoriale CSA RAL FP

P [] A[X]

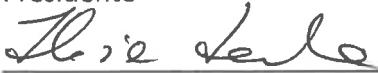
R.S.U. Aziendale

Paolo Porcedda

P [X] A []

Ilaria Zanda
Salvatore Usai
Paolo Porcedda

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte datoriale: Presidente 	Per la delegazione sindacale: OO.SS. Territoriale CISL FP  R.S.U. 
---	---

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL COMPARTO
DELLE FUNZIONI LOCALI 2023-2025**

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 dell'organizzazione. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei lavoratori di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. A tale fine detta le regole per l'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 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 l'interpretazione autentica, 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 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. L'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 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. L'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 e delle risorse per il personale delle case da gioco, 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 quella individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi. La quota del 30% di cui al secondo capoverso del presente articolo è ridotta al 20% nel caso in cui le risorse aggiuntive della parte variabile di cui all'art. 79, co. 2, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022 sono state destinate ad obiettivi di performance riferiti all'intero ente ed oggettivamente misurabili.

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 Responsabili 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 Responsabili. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PEG, 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 Responsabile 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 Responsabili. Anche queste risorse vanno considerate comprese nell'ambito della c.d. incentivazione della performance individuale.

4. 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 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 responsabili e coerenti con quelli e 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. All'inizio del periodo di valutazione i Responsabili, in coerenza con gli obiettivi ad essi attribuiti attraverso il PIAO, assegnano a ciascun collaboratore ad esso funzionalmente dipendente, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi da perseguire.

4. L'assegnazione degli obiettivi al personale dipendente deve essere effettuata entro 15 giorni dalla data di approvazione del Piano da parte dell'organo esecutivo.

5. La valutazione della performance è effettuata dal Responsabile sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione adottata dall'Ente. 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.

6. Ogni Responsabile comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.

7. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

8. Le economie di gestione rilevate ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il fondo risorse decentrate.

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 ha 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.

2. 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.

Art. 7

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

Art. 8

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ. In relazione a quanto stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL 2019-2021, la percentuale di cui al presente comma 1 non può essere inferiore al 15%.

2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nel PIAO e al loro raggiungimento in corso d'anno.

3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo).

Spetta al Nucleo di valutazione/OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.

4. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati, eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

CAPO III
INDENNITÀ

Art. 9

Indennità condizioni di lavoro

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, per come 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 un incarico di elevata qualificazione, 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 1,00 euro per le attività disagiate, in 1,50 euro per quelle rischiose ed in 1,50 euro per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano oltre 4.000 euro annui.

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), con specifico riferimento al personale del servizio di trasporto scolastico.

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. Nel caso di presenza di più fattispecie che legittimano la sua erogazione, questo compenso non può superare il valore giornaliero massimo stabilito dal CCNL.

Art. 10

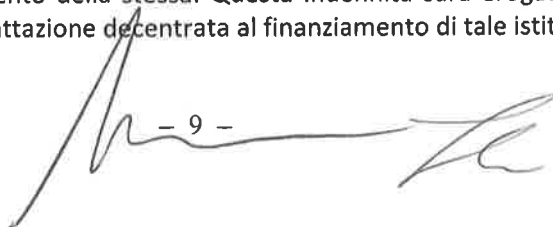
Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari/ elevate qualificazioni non destinatario degli incarichi di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

- a) Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati.
- b) Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:
 - a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;

- b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;
 - d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - k. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - l. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP, come individuato dal Codice dei Contratti;
 - m. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
- c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.
- d) Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile 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 Responsabile, 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.

- 9 -



- e) Le risorse destinate al finanziamento di questa indennità sono ripartite dalla giunta, previa informazione ai soggetti sindacali, tra i vari servizi, in relazione alla misura del peso della posizione dirigenziale, al numero di dipendenti, al numero di sedi, alla tipologia dei procedimenti.
- f) I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni e i relativi compensi, possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di dipendenti che nell'ente non deve superare il 30% del personale in servizio.
- g) L'importo complessivo destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità, che varia fino al massimo di € 3.000, elevabile fino a € 4.000 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ, viene determinato, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate, secondo i seguenti criteri:

Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI € 2.000

Punti	da	40	a	49	Max	€ 400
Punti	da	50	a	69	Max	€ 800
Punti	da	70	a	89	Max	€ 1.000
Punti	da	90	a	100	Max	€ 2.000

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1.Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di area superiore.	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 40
2.Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 3 persone	fino a 20
3.Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40

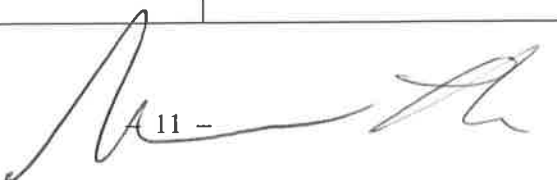
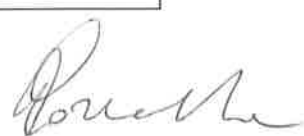
Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

PER L'AREA ISTRUTTORI

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI € 3.000

Punti	da	40	a	49	Max	€ 500
Punti	da	50	a	69	Max	€ 1.500
Punti	da	70	a	89	Max	€ 2.000
Punti	da	90	a	100	Max	€ 3.000

Descrizione della specifica responsabilità/del compito di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1.Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2.Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area).	Almeno 3 persone	fino a 20
3.Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Responsabile servizio.	SI	fino a 10
4.Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10

11 -  

	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 30
5.Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 10

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI € 4.000

Punti da 40 a 49	Max	€ 500
Punti da 50 a 69	Max	€ 1.500
Punti da 70 a 89	Max	€ 3.000
Punti da 90 a 100	Max	€ 4.000

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1.Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicantanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40
2.Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3.Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato, con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 3.000 o € 4.000 a seconda della classificazione.

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente/annualmente.

4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

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

CAPO IV

Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 11

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 45, comma 4, del D.Lgs. 36/2023);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - e. 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);
 - f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.
5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 12

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 di festiva.

Art. 13

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. L'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.

CAPO V POLIZIA LOCALE

Art. 14

Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21 maggio 2018 è istituita la indennità di funzione per i compiti di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, sia esso dell'area degli istruttori che di quella dei funzionari/elevate qualificazioni a condizione che non sia destinatario degli incarichi di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022.

2. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quelli che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria.

3. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Comandante, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle aree degli istruttori e dei 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 Comandante, 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.

4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni e i relativi compensi, possono essere attribuiti

complessivamente ad una quota di personale della polizia locale che nell'ente non deve superare il 10% di quello in servizio.

5. L'importo delle singole indennità, fino a un massimo di € 3.000,00 (ELEVABILE A 4.000 PER AREA FUNZIONARI ED E.Q.), viene ripartito per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

Posizione	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo
A	Comandante PL non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	€ 4.000
B	Vice Comandante non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	€ 2.000
C	Agente addetto al coordinamento dell'area istruttori	€ 1.000

6. L'indennità annua è frazionata in ragione mensile, ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).

7. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;

8. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

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

Art. 15

Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il 90% dell'impegno orario, all'estero è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 1,00. L'importo di tale compenso può essere elevato a 2,00 euro per ogni giornata di lavoro in cui siano svolte le seguenti attività in modo esclusivo: pattugliamento nei quartieri a rischio, attività di prevenzione e controllo dell'abusivismo commerciale nelle spiagge, attività di controllo del rispetto dei tetti massimi di consumo alcolico e della non utilizzazione di stupefacenti durante le ore notturne.

2. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento dell'attività esterna. Condizione per la erogazione della indennità è che la stessa sia svolta all'esterno

comunque per almeno il 60% dell'impegno orario. In questi casi la misura della indennità giornaliera è fissata in euro 3,00 per ogni giornata di lavoro.

3. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 60% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

4. A questo compenso può essere sommato quello per condizioni di lavoro esclusivamente con riferimento alla fattispecie del maneggio di valori.

TITOLO VI

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16

Fasce di flessibilità orarie

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

2. Tali fasce sono ordinariamente previste in 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

3. Il debito orario deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il Responsabile di servizio.

4. Le fasce temporali di flessibilità sono determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico.

5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche 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, e s.m.i.;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
- 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.

Art. 17

Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali

1. 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. 18

La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.



2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

3. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

Art. 19

Orario multiperiodale

1. 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 settimane 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. 20

Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento può essere istituito il servizio di pronta reperibilità.

2. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 12 euro e viene raddoppiata nel caso di svolgimento di questa attività in giornate festive, anche infrasettimanali. La misura di questa indennità è aumentata a 13 euro per 12 ore per i dipendenti che sono collocati in reperibilità per più di 4 volte nell'arco dello stesso mese.

3. 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 10 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. 21

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. 22

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. 23

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.

Art. 24

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

1. Le parti convengono che l'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 può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

CAPO VII

PROGRESSIONI ORIZZONTALI/DIFFERENZIALI STIPENDIALI

Art. 25

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 35% 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 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 4 aree.

Art. 26

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.

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:
 - 60 punti sulla base della media delle valutazioni degli ultimi 3 anni;
 - 30 punti sulla base esperienza professionale maturata nell'area e nel profilo (l'assegnazione del punteggio relativo alla esperienza professionale è effettuata dal Responsabile sulla base di un giudizio relativo allo sviluppo ed al miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato);
 - 10 punti sulla base delle capacità culturali e professionali acquisite nel periodo successivo alla ultima progressione economica/differenziale stipendiale, acquisito con riferimento a titoli di studio, master, iscrizione ad albi, attività di formazione concluse con un giudizio di apprendimento con profitto o espressione analoga;

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche/differenziali stipendiali da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto in misura del 3%.



CAPO VIII
ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE
DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 27

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. 28

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore all'1% di quelli in servizio nell'ente.

2. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 4, co. 2, 3 e 4.

Art. 29

Welfare integrativo

1. Con il *welfare* integrativo, una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.

2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione trattante di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

CAPO IX
LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Art. 30

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 15 giorni 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, 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.

CAPO X

CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 31

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.

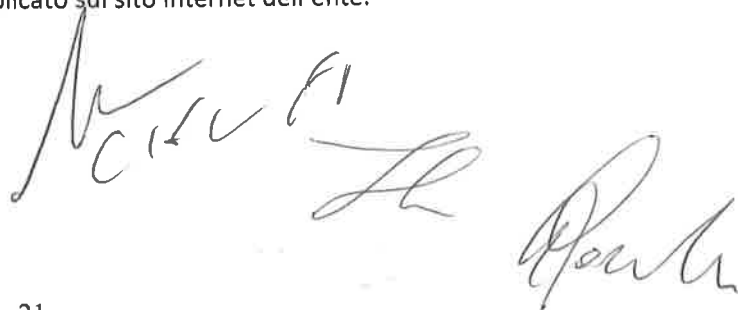
Art. 32

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.

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.



the

Spencer



**Comune di Gonnoscodina
Provincia di Oristano**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI
PARTE ECONOMICA ANNUALITÀ 2023**

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI**

PARTE ECONOMICA 2023

In data 27.12.2023, alle ore 12:00, presso la residenza municipale del Comune di Gonnoscodina, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente/componente - Segretario comunale

Dott.ssa Ilaria Zanda

P [X] A []

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CISL FP

P [X] A []

Salvatore Usai

OO.SS. Territoriale CGIL FP

P [] A [X]

OO.SS. Territoriale UIL FP

P [] A [X]

OO.SS. Territoriale CSA RAL FP

P [] A [X]

R.S.U. Aziendale

Paolo Porcedda

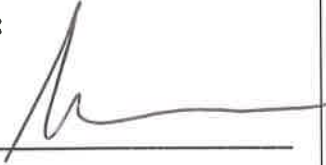
P [X] A []

Ilaria Zanda

Paolo Porcedda

Amministratore Delegato

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) – parte economica per l'anno 2023.

Per la delegazione di parte datoriale: Presidente 	Per la delegazione sindacale: OO.SS. Territoriale Cisl FP  R.S.U. 
--	--

Ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa - Anno 2023

In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2019/2021 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:

Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione n. 126 del 06.12.2023, del Responsabile del servizio finanziario, ammontano ad € 10.074,89.

Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL 2019/2021, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come di seguito riportato:

NUM.	ISTITUTO	RIF. NORMATIVO	IMPORTO
1.	Performance organizzativa e individuale. Differenziazione del premio individuale (30% in più del premio individuale)	Artt. 80 e 81 CCNL 2019/2021 Artt. 4, 5 e 6 CCDI 2023/2025	€ 9.024,89
2.	Indennità condizioni lavoro	Art. 70-bis CCNL 2016-2018 e 84-bis, CCNL 2019-2022	€ 700,00
			Di cui: € 350,00 per l'indennità di rischio; € 350,00 per l'indennità di maneggio valori;
3.	Indennità di reperibilità	Art. 24 CCNL 2016/2018 Art. 24 CCNL 14.09.2000 Art. 20 CCDI 2023/2025	€ 0,00
4.	Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84 CCNL 2019/2021 Art. 10 CCDI 2023/2025	€ 350,00
5.	Differenziali stipendiali	Art. 14 CCNL 2019/2021 Art. 25 CCDI 2023/2025	€ 0,00
TOTALE			€ 10.074,89

