



**COMUNE DI OSSI**  
*(Provincia di Sassari)*

**DIRETTIVE DELLA GIUNTA PER LA  
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA  
IN APPLICAZIONE DELL'ART.7,8 DEL CCNL  
FUNZIONI LOCALI  
DEL 16 NOVEMBRE 2022**

**Triennio giuridico 2024-2026 - Annualità economica 2024**

*(Allegato "A" alla deliberazione G.C. n. \_\_\_ del \_\_ Ottobre 2024)*

## **CAPO I**

### **DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Art. 1**

##### **Premesse**

1. Il presente documento persegue lo scopo di indicare alla delegazione di parte datoriale gli interventi ritenuti prioritari da questa Amministrazione per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte strategiche del DUP e di bilancio e degli obiettivi esecutivo-gestionali previsti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione(PIAO). Persegue, altresì, l'obiettivo di fornire indicazioni in ordine alle scelte prioritarie che devono presiedere alla utilizzazione delle risorse sia stabili che variabili allo scopo di conseguire un miglioramento dell'attività dell'ente in termini di efficienza e di efficacia e una corretta attivazione dei meccanismi di incentivazione del personale dipendente. La condivisione di tali obiettivi e contenuti favorisce un chiaro e trasparente rapporto collaborativo tra le parti negoziali (datoriale e sindacale), condizione indispensabile per una conclusione equilibrata delle trattative, in grado, quindi, di conciliare gli opposti interessi in gioco attraverso il reciproco riconoscimento dei diversi ruoli svolti al tavolo negoziale, secondo i consueti criteri della ragionevolezza, della correttezza e della buona fede.

#### **Art. 2**

##### **Ambito di applicazione e durata**

1. Il CCI in fase di negoziazione avrà una valenza giuridica per il triennio 2024-2026 e una valenza economica relativa alla ripartizione del fondo risorse decentrate dell'anno 2024(*di seguito FRD*), modificando radicalmente l'impianto ed il contenuto della parte giuridica 2023-2025 già negoziata ed approvata con la stipula del CCI del 28 dicembre 2023, in quanto risultato incompleto nella disciplina di diverse materie che l'art.7 del CCNL del 16.11.2022 demanda alla contrattazione decentrata. In particolare, anziché procedere a modifiche dettagliate articolo per articolo, si preferisce sostituire completamente il CCI con una nuova formulazione, completa di tutte le sue parti. Il nuovo testo recepirà nel suo contenuto anche le direttive fino a qui impartite e/o le modifiche normative e/o interpretazioni ARAN sul CCNL nel frattempo intervenute. Si specifica in ogni caso che il predetto CCI dovrà contenere la disciplina di tutte le materie che il CCNL del 16.11.2022, all'art.7, demanda alla contrattazione collettiva integrativa. Il nuovo CCI definirà dunque anche la destinazione delle risorse del trattamento accessorio per l'anno 2024 sulla base della spesa storica registrata negli anni per gli istituti contrattuali similari ivi già autorizzati in base al CCNL del 16.11.2022.

2. Esso produrrà i suoi effetti dalla data della sottoscrizione, salvo le eccezioni che lo stesso potrà prevedere in conformità alla normativa prevista dal CCNL del 16.11.2022.

3. Il CCI potrà prevedere apposita norma contrattuale in base alla quale, in presenza di economie sufficienti tra risorse stabili e rispettivo utilizzo, si potrà autorizzare la spesa sui diversi sub-fondi anche per un periodo determinato della o delle annualità successive, nelle more della stipula del nuovo CCI, parte economica, al fine di non interrompere, ricorrendone le condizioni e nei limiti di spesa autorizzati dal CCI, l'erogazione di compensi, ormai consolidati, ivi previsti e disciplinati (*Es. servizio esterno PL, condizioni di lavoro, etc*) che altrimenti, in quanto la relativa disciplina contrattuale non è specificatamente prevista direttamente dal CCNL, dovrebbero essere sospesi. La norma predetta potrà essere prevista solo in presenza di economie sufficienti tra risorse stabili e relativo utilizzo, tali appunto da garantire in ogni caso la copertura finanziaria dei compensi autorizzati.

4. Sono destinatari del contratto decentrato integrativo il personale non dirigente dell'Amministrazione comunale di Ossi(SS) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o

determinato, ivi compreso il personale utilizzato a tempo parziale e eventualmente coinvolto nella gestione associata di funzioni e servizi. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previsti nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.

## **CAPO II**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

#### **Art. 3**

##### **Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate stabili e variabili**

1. Il CCI stabilisce le regole di carattere generale per la ripartizione delle risorse finanziarie disponibili tra le diverse destinazioni possibili. Il CCI dovrà prevedere che, in conformità al disposto di cui all'art.7, comma 4, lett. a) del CCNL del 16.11.2022, i criteri di ripartizione del FRD tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 1 del CCNL, siano espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa.
2. La quantificazione delle risorse decentrate deve tenere conto dei criteri di quantificazione stabiliti dal CCNL vigente nonché dalle norme di legge vigenti ed in particolare di quelle sul contenimento delle spese accessorie del personale come in particolare il rispetto del limite di spesa stabilito con l'art.23,c.2 del D.Lgs n.75/2017.
3. Nei limiti della disponibilità complessiva del FRD e nel rispetto della normativa stabilita dal CCNL vigente, il CCI dovrà stabilire una equilibrata ripartizione tra i sub-fondi con l'obiettivo minimo di confermare nel tempo la misura delle indennità (*specifiche responsabilità, condizioni di lavoro, lavoro esterno, etc*) e premi performance annualmente da riconoscere al personale dipendente e che si intendono consolidare per gli anni a venire.

#### **Art. 4**

##### **Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate alla erogazione dei premi di performance organizzativa e individuale**

1. I sistemi di incentivazione del personale, devono essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione degli obiettivi e delle attività, anche pluriennali, previste nell'ambito del Piano della performance e degli obiettivi previsti dall'ente con l'approvazione del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione( PIAO);
2. L'incentivazione della produttività del personale e il miglioramento dei servizi deve realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, come risultanti a conclusione del ciclo della performance, in modo selettivo e secondo i risultati accertati mediante il sistema di valutazione permanente vigente presso l'ente. L'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, e la relativa maggiorazione, avverrà a conclusione del processo di valutazione della performance, organizzativa ed individuale, e nel rispetto dei criteri ivi definiti ed ai quali si fa espresso rinvio.
3. La contrattazione integrativa dovrà stabilire inoltre i criteri generali per l'erogazione di incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

## **Art. 5**

### **Criteri generali per la progressione economica interne all'area del personale dipendente.**

1. Con le presenti direttive si prende atto della nuova disciplina prevista dal CCNL del 16.11.2022 in materia di progressioni economiche all'interno della stessa area. Come per il recente passato, l'amministrazione autorizza la delegazione di parte pubblica a trattare il riconoscimento di progressioni economiche per il triennio 2024-2026, stabilendo in particolare che:

a) Al fine di non compromettere eccessivamente per il futuro la riduzione dei fondi premianti ed incentivanti (performance organizzativa e individuale), anche in considerazione dei precisi vincoli stabiliti dal CCNL all'art.80, comma 3, la spesa conseguente alle progressioni economiche, ora definita “differenziali stipendiali” dovrà essere contenuta entro il limite del 20% della disponibilità, non impegnata, delle risorse stabili libere, calcolate alla data del 31.12 dell'anno precedente a quello di decorrenza economica delle progressioni interne all'Area;

b) Il differenziale stipendiale potrà essere riconosciuto solo sulla base dei criteri selettivi previsti dall'art.14, comma 2, del CCNL del 16.11.2022, che la contrattazione integrativa potrà dettagliare e precisare, specificando che alla relativa procedura selettiva potranno partecipare i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica, fatta salva la possibilità di aumento o diminuzione del limite anzidetto stabilita in sede di contrattazione;

## **CAPO III**

### **COMPENSI PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ**

## **Art. 6**

### **Criteri generali per l'erogazione di compensi particolari**

1. Il CCI definirà, eventualmente confermando quelle vigenti, se compatibili con il nuovo CCNL del 2022, le condizioni di lavoro per l'erogazione di compensi accessori e i criteri generali per la correlativa erogazione. Non è consentita l'erogazione di due o più compensi di lavoro volti a remunerare la stessa condizione di lavoro; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale sostanzialmente diversa.

2. Il CCI disciplinerà in particolare i seguenti compensi, stabilendone altresì la decorrenza economica:

- Indennità per condizione di lavoro di cui all'art.70bis del CCNL del 21.5.2018 e art.84bis del CCNL del 16.11.2022 (ex rischio, disagio e maneggio valori);
- Indennità per le specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL del 16.11.2022;
- Indennità di servizio esterno della Polizia locale(Art.100 del CCNL del 16.11.2022);

Nell'ambito della disciplina corrispondente stabilita dal CCNL del 16.11.2022(art.30), per la turnazione, e dal CCNL del 21.5.2018(art.24), per la reperibilità, il CCI dovrà disciplinare le modalità e tempi di erogazione delle relative indennità agli aventi diritto, assicurandone sufficiente copertura finanziaria in sede di ripartizione delle risorse disponibili.

3. In relazione all'indennità per funzioni di Polizia Locale di cui all'art.97 del CCNL del 16.11.2022, il CCI potrà prevederne la relativa disciplina fermo restando che, trattandosi di indennità non cumulabile con quella per specifiche responsabilità, il relativo budget dovrà essere comunque armonizzato con quanto già previsto, per tale ultimo compenso, per gli operatori di Polizia locale.

**CAPO IV**  
**ALTRI CONTENUTI DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

**Art. 7**

**Criteri e modalità per la ripartizione dei compensi previsti per legge**

1. Il nuovo CCI dovrà prevedere, in conformità al disposto di cui all'art.7 del CCNL, la definizione dei criteri generali e delle modalità di ripartizione per tutti gli istituti economici a beneficio del personale derivanti da specifiche disposizioni di legge quali in particolare per i compensi ISTAT, messi notificatori, incentivi art.43 Legge n.449/97, recupero evasione ICI, IMU, TARI etc.
2. Resta nella facoltà delle parti di disciplinare ex novo tali criteri, anche in sostituzione di quelli vigenti, come in particolare quella riferita all'incentivo funzioni tecniche di cui al nuovo Codice dei contratti (D.Lgs n.36/2023) che, in considerazione delle sostanziali modifiche introdotte dalla disciplina legislativa e dalle interpretazioni successive di ARAN, RGS, dovrà essere completamente rivista e regolamentata ex novo.

**Art. 8**

**Disciplina altre materie demandate alla contrattazione decentrata**

Il nuovo CCI dovrà contenere la disciplina e regolamentazione di tutte le materie che l'art.7, comma 4, del CCNL del 16.11.2022 demanda alla contrattazione collettiva integrativa.