



COMUNE DI SIDDI

Provincia del SUD SARDEGNA

Moro Oz

Opere 1

S1001, 10.12.19

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I - Introduzione, ambito di applicazione e vigenza

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Finalità e principi
- Art. 3 - Vigenza ed ambito di applicazione
- Art. 4 - Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 5 – Interpretazione autentica contratti decentrati

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Capo I - Risorse e premialità

- Art.6 – Quantificazione delle risorse
- Art.7 – Strumenti premiali

Capo II - Criteri generali relativi alla incentivazione della performance

- Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Capo III - Progressione economica orizzontale

- Art. 9 – Criteri generali

CAPO IV - Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

- Art. 10 – Principi generali
- Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)
- Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 13 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

CAPO V - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 14 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

Art. 15 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

Art. 16 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011

CAPO VI - Performance e Premio individuale

Art. 17 - Disciplina della performance e del premio individuale

Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Art. 20 – Reperibilità (eventuale)

Art. 21 – Lavoro straordinario

Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale

Art. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 24 - Ferie e Permessi

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 25 – Personale comandato o distaccato

Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art. 28 – Lavoro somministrato

Art. 29 – Telelavoro

CAPO III – Disposizioni Finali

Art. 30 – Buoni pasto

Art. 31 – Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 32 – Innovazioni tecnologiche

Moro
P
I
3

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I

Introduzione, ambito di applicazione e vigenza

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari. In particolare si avrà riguardo a:
 - a) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) D.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) D.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 01.02.2011 mod. GM.19 DEL 24.02.2012- GM. N.9 del 14.02.2017 e ss.mm.ii.;
 - f) Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto deliberativo Giunta Comunale n. G.C. n. 67 DEL 10.10.2017;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009 in quanto non disapplicati.

Art. 2 - Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la loro crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, edelle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali, con particolare riferimento a

quello del 21 maggio 2018.

Art. 3 - Vigenza ed ambito di applicazione

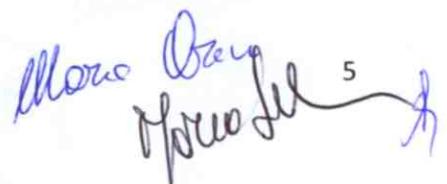
1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.5.2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (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.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
4. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.
5. 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.

Art. 4 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza di norma annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate su richiesta delle parti sindacali o su convocazione effettuata dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta, salvo casi di forza maggiore.

Art. 5 - Interpretazione autentica contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Capo I

Risorse e premialità

Art.6 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. La costituzione del fondo delle risorse decentrate viene effettuata annualmente con determinazione del Responsabile del servizio Affari del Personale
3. Il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL potrà essere variato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse stanziare

Art. 7 – Strumenti premiali

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti e disposizioni adottati dall'ente, nel triennio di riferimento, sono possibili i seguenti strumenti premiali:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) progressioni economiche sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, da prevedere nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità definite al successivo articolo 8.
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, del CCNL.

Capo II

Criteri generali relativi alla incentivazione della performance

Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 7, con cadenza annuale secondo i seguenti criteri generali:

- a) *corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predefiniti dagli organi di governo;*
 - b) *riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;*
 - c) *necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;*
 - d) *rispondenza a particolari condizioni di erogazione di specifici servizi.*
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- ❖ i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - ❖ le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - ❖ la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - ❖ il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - ❖ la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
3. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo delle risorse decentrate, non inferiore a quella stabilita negli indirizzi impartiti dall'organo di governo dell'ente, sia destinata ad incentivare la performance individuale ed organizzativa nel rispetto di quanto disposto dall'art 9, lett. a) del D. Lgs. n. 150/2009, e dall'art. 68, comma 3 del CCNL 2016-2018
4. Le parti possono anche definire annualmente la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
5. Eventuali economie di parte stabile non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare le risorse complessive destinate alla performance.

Progressione economica orizzontale

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le disposizioni vigenti nell'Ente.
3. Le progressioni economiche orizzontali decorrono dal 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

CAPO IV

Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di P.O..
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione, che deve caratterizzarsi per aspetti peculiari negativi non riconducibili ordinarie condizioni di "resa" della prestazione, individuate in termini non esaustivi nel: rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni relative alle indennità si applicano con decorrenza dal 31 dicembre 2018 a valere dal 1° gennaio 2019 in considerazione del fatto che la data di stipula del CCNL e del presente CCDI non consente di dare attuazione per ratei alla nuova disciplina.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- a) Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
- b) Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
- c) Espletamento di maneggio valori: fino a euro 1,00 al giorno.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci.

3. Successivamente alla stipula del presente contratto decentrato ciascun Responsabile di Servizio dovrà individuare, nell'ambito dell'articolazione organizzativo cui è preposto, le posizioni lavorative e, conseguentemente, i beneficiari delle indennità per particolari condizioni di lavoro ovvero confermare quelle che nell'anno 2018 svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo.

4. Le condizioni di lavoro legittimanti l'erogazione delle indennità sono così individuate:

A. Condizioni di lavoro esposte a rischio:

- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di guida e trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada, macchine operatrici ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (escluso dipendenti con il profilo professionale di autista);
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di tumulazione, esumazione e traslazione salme;
- utilizzo di materiali quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, mezzi meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
- prestazioni di lavoro rese in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

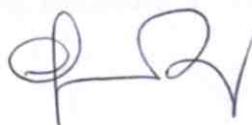
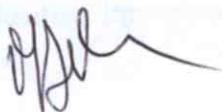
1. L'erogazione dell'indennità di rischio può avvenire trimestralmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Area unitamente ad attestazione dello svolgimento delle attività di cui al comma 1 da parte del proprio collaboratore.

B. Condizioni di lavoro disagiate.

1. Il disagio è una particolare condizione della prestazione lavorativa resa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo professionale di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

2. Costituiscono fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;



Moro Ocau 9



- *prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;*
 - *prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni*
3. L'erogazione dell'indennità di disagio può avvenire trimestralmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Area unitamente ad attestazione dello svolgimento delle attività di cui al comma 1 da parte del proprio collaboratore.

C. Maneggio Valori

1. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, per un importo non inferiore a € 200,00 euro annui.
In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:
- Economo comunale;
 - Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.
2. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.
3. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente secondo i seguenti criteri generali:
- a) Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C e D (non titolari di posizione organizzativa).
 - b) Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di PO, con atto scritto, 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.
 - 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 accordi di ente, ovvero che formano oggetto di compenso ad altro titolo.
 - d) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
2. I criteri ai quali il Responsabile di PO dovrà fare riferimento sono i seguenti:
- a) **Responsabilità** di un ufficio formalmente istituito, ossia di una struttura organizzativa caratterizzata da un buon livello di autonomia e gestione di un numero significativo di procedimenti particolarmente complessi, ovvero responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non

ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa/tecnica rimesso in capo al dipendente che assume le particolari responsabilità su procedimenti e atti non definibili e non standardizzati.

Responsabilità di struttura/ufficio	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa nello sviluppo dei compiti/attività	Punti da 1 a 5
2) Grado di responsabilità in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità istruttoria di procedure	Punti da 1 a 5

b) **Responsabilità** di conseguimento di obiettivi e risultati contenuti in progetti, programmi o specifici piani di attività formalmente approvati dall'ente, ovvero di coordinamento di gruppi di lavoro, a condizione che non siano già remunerati attraverso altri compensi.

Responsabilità gestionale	Max punti n. 15
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità di coordinamento gruppi di lavoro	Punti da 1 a 5

c) **Responsabilità** per l'esercizio di compiti e funzioni ascrivibili a particolari figure previste da disposizioni normative che richiedano specifiche abilitazioni o competenze professionali nonché autonomia operativa e assunzione diretta di responsabilità esterna.

Responsabilità professionale	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni del responsabile di P.O.	Punti da 1 a 5

Punteggio	Indennità
Da 6 a 10	Euro 500
Da 11 a 15	Euro 600
Da 16 a 20	Euro 700
Da 21 a 25	Euro 800
Da 26 a 30	Euro 900
Oltre 30	Euro 1.100

Art. 13 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL, di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi, compete al personale:
 - a) che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale Elettorale, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe;
 - b) assolve compiti di archivista informatico;
 - c) addetto ai servizi di protezione civile e agli uffici relazioni con il pubblico;
 - d) che svolge le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto degli organi di governo o di gestione (a seconda delle competenze stabilite per legge).
3. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - € 350,00 agli Ufficiali Elettorali, di Stato Civile e di Anagrafe;
 - € 350,00 al Responsabile dei Tributi secondo disposizioni legislative vigenti;
 - € 350,00 al Personale addetto ai servizi di protezione civile cui vengono affidate specifiche responsabilità;
 - € 350,00 al personale addetto al protocollo ai compiti di archivista informatico;
4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del responsabile di PO definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 200,00 lordi annui.

CAPO V

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 14 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 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.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti con atto del Responsabile del Servizio competente secondo la disciplina prevista nei regolamenti comunali o negli atti convenzionali.

Art. 15 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL.

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale di cui all'art. 15, comma 1, lettera k), CCNL 01.04.1999 sono quelle relative a:
 - a) incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. n. 50/2016);
 - b) recupero evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p, D.Lgs. n. 446/1997);
 - c) 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. n. 269/2003);
 - d) altre risorse specificamente assegnate in base a vigenti norme statali o regionali (es. L.R. 19/97).
2. Le risorse di cui sopra saranno erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e dalle norme di legge vigenti, con atto del Responsabile del Servizio competente

Art. 16 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011

1. Le somme vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, dell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI

Performance e Premio individuale

Art. 17 - Disciplina della performance e del premio individuale

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione.
2. In sede di prima applicazione, le risorse destinate alla performance sono ripartite come segue:
 - 40 % performance individuale
 - 60 % performance organizzativa
3. Ai fini della premialità di cui all'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21 maggio 2018, le parti concordano quanto segue: al 10% del personale (eventualmente arrotondato per eccesso all'unità) che consegua la valutazione più elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, spetta una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. B) del predetto CCNL, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

1. In applicazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (P.O.):
 - a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 30% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato viene erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., come stabilito dal regolamento;
2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
 - b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
 - c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;



- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.lgs. 446/1997;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.
3. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I

Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Il contingente può essere modificato annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 20 – Reperibilità

1. La reperibilità, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, può essere istituita per le seguenti aree di pronto intervento:
 - a) servizi di stato civile;
 - b) servizi di protezione civile;
 - c) servizi lavori pubblici e manutenzioni
 - d) polizia locale.
2. L'istituzione e la revoca del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente. L'individuazione dei dipendenti da assegnare in turno di reperibilità è stabilita dai Responsabili di Servizio. Al dipendente è consegnato un telefono cellulare.
3. Il compenso per servizio di reperibilità, da liquidarsi con cadenza annuale entro il mese di marzo successivo a quello di maturazione, è quello stabilito come di seguito.
4. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte in un mese, salvo non sia possibile la turnazione. Gli enti devono adoperarsi per assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
5. Per le giornate di reperibilità l'indennità viene stabilita nella misura di euro 10,33 per dodici ore al giorno, raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva.
6. E' esclusa qualsiasi sovrapposizione del servizio di reperibilità con gli orari di funzionamento dei servizi delle strutture interessate. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate a richiesta, con esclusione per le stesse ore della percezione del compenso di cui al comma 5.

Art. 21 – Lavoro straordinario

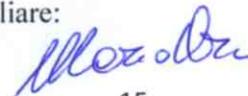
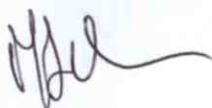
1. In applicazione agli artt. 38 del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL, le parti concordano che, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative, il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 45 annue.

Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione agli artt. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di posizione organizzativa.

Art. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:



- fascia di flessibilità rispetto al normale profilo orario pari a un'ora che prevede la possibilità di posticipare l'orario di entrata e di uscita per un'ora. E' inoltre possibile anticipare l'uscita per un'ora, sia per l'orario mattutino che per l'orario pomeridiano;
 - sono esclusi gli uffici aperti al pubblico durante tale orario;
 - l'istituto della flessibilità non trova applicazione dove esiste una necessità permanente di orario diverso, ma è adottata per consentire brevi ritardi dovuti a motivi personali senza bisogno di pezze giustificative, ma del solo recupero dell'orario;
 - Il Responsabile di servizio, per ciascuna Area, potrà individuare i servizi che non possono usufruire della flessibilità, ma solo di una tolleranza di dieci minuti di ritardo da compensare in giornata.
2. 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;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - abbiano comprovati motivi di salute.

Art. 24 - Ferie e Permessi

1. Le ferie vanno richieste compilando l'apposito libretto personale delle ferie e dei permessi su moduli appositamente approvati.
2. Le ferie e i permessi vengono autorizzate esclusivamente dal Responsabile del servizio di appartenenza e dal Segretario Comunale per il Responsabile di servizio.
3. Le previste 4 giornate di permesso retribuito sono sommate ai giorni di ferie spettanti

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 25 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo, fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in sede accordo decentrato integrativo.

Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto servizio per un periodo superiore ad un anno solare.

Art. 28 – Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 29 – Telelavoro

1. Nel caso in cui venissero attivati presso il Comune di Siddi progetti di telelavoro si osservano le relazioni sindacali indicate nell'art. 1 del CCNL 14.09.2000.
2. Le condizioni a cui attenersi sono:
 - a) gli oneri per l'eventuale utenza telefonica sono a carico dell'Amministrazione;
 - b) l'Amministrazione doterà il lavoratore di tutti gli strumenti necessari a garantire il corretto e regolare svolgimento della prestazione;
 - c) nel caso di telelavoro a domicilio è possibile prevedere al dipendente interessato rimborso delle spese per consumi elettrici commisurate ai consumi effettivi;
 - d) le condizioni operative a cui il lavoratore dovrà attenersi saranno precisate dettagliatamente nel progetto di telelavoro che il Responsabile competente provvederà a redigere e nel dovrà indicare anche i criteri di valutazione della prestazione.
3. La scelta dei lavoratori da adibire a telelavoro sarà a cura del dirigente responsabile del progetto, che la opererà tenendo conto delle ipotesi di all'art. 4 del CCNL Quadro 23.03.2000 e, in caso di parità di condizioni, contestualmente dei seguenti criteri:
 - a) ordine cronologico di richiesta dei dipendenti;
 - b) possibilità di operare in senso autonomo per la professionalità posseduta e per il tipo di lavoro da svolgere.
 - c) particolare condizione personale e familiare opportunamente documentata.
4. Il lavoratore che svolge telelavoro può comunque partecipare ai compensi diretti ad incentivare la performance.

Moro Ben
[Signature] *[Signature]* *[Signature]*



Art. 30 BUONI PASTO

Attribuzione dei buoni pasto al personale dipendente così come individuato dalla disciplina degli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000; il valore del buono pasto è fissato in € 5,16 per ogni giorno di rientro pomeridiano con pausa non inferiore a 30 minuti.

CAPO III – Disposizioni Finali

Art. 31– Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti si accordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- possibilità di proporre miglioramenti e segnalazioni al RSPP;
- trasmissione del verbale della Commissione Sicurezza sul lavoro

Art. 32 – Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

- formazione del personale in caso di innovazioni tecnologiche;
- condivisione nella scelta dei programmi con i Responsabili di Servizio