

COMUNE DI USINI

PROVINCIA DI SASSARI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA ANNI 2023.2025

Vista la Deliberazione di G.C. n. 23 del 20.03.2023, con la quale sono state integrate le risorse del fondo per il salario accessorio del personale dipendente;

Vista la determinazione del Responsabile dei servizi amministrativi n. 74 del 21.03.2023, con la quale è stato costituito il fondo per il salario accessorio per l'anno 2023;

Vista la Deliberazione di G.C. n. 122 del 16.11.2023, riguardante le direttive impartite alla delegazione trattante di parte pubblica in ordine all'utilizzo del fondo 2023 e seguenti;

Addi ~~14~~ del mese di dicembre duemilaventitre presso il Comune di Usini, le parti di seguito indicate sottoscrivono la presente ipotesi di C.C.D.I. di parte normativa ed economica anni 2023-2025:

Per la **Parte Pubblica**, nominati con delibera di G.C. n. 157 del 28.11.2022, i signori:

- Dott.ssa Contini Silvia Cristina (Segretario Comunale) Presidente;
- Dott. Spissu Giovanni (Resp. Servizi Amministrativi) Componente;
- Dott.ssa Contini Francesca (Resp. Servizi Sociali) Componente;

Per la **Parte Sindacale**:

RSU dell'ente, regolarmente eletti in data 07.04.2022:

Sig.ri: Roberta Calvia, Anna Rita Tedde, Fiori Giuseppe.

Organizzazione Sindacale Territoriale:

- CISL F.P. CISL: Sig.ra Giovanna Camboni e Sig. Bruno Arca;
- SPPL aderente C.S.A. R.A.L.: Sig. Giovanni Battista Pintus.

ART. 1 – Il presente Contratto decentrato integrativo, predisposto sulla base del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 sottoscritto il 16.11.2022, disciplina la distribuzione delle risorse afferenti il fondo per il salario accessorio del personale dipendente per la parte normativa ed economica riferita agli anni 2023.2025.

ART. 2 – Le parti prendono atto dei prospetti di quantificazione allegati al presente, sulla base dell'art. 79 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 e della determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 74 del 21.03.2023.

ART. 3 – Le parti prendono atto dei seguenti allegati:

1. IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA 2023.2025.
 2. SCHEMA COSTITUZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO 2023 E SEGUENTI.
 3. SCHEMA DESTINAZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO 2023 E SEGUENTI
- A. DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE.
 - B. SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE DIPENDENTE.
 - C. SCHEDA VALUTAZIONE TITOLARI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.



COMUNE DI USINI

Provincia di Sassari

Allegato 1

IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni generali

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e premialità

- Art. 5 – Quantificazione delle risorse
- Art. 6 – Strumenti premialità

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

- Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree

- Art. 8 – Criteri generali

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi all'indennità

- Art. 9 – Principi generali
- Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)
- Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, C. 1, CCNL)
- Art. 12 – Indennità di funzione personale di polizia locale (Art. 97 CCNL)

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

- Art. 13 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

CAPO VI – Performance e premio individuale

- Art. 14 – Disciplina della performance e del premio individuale

CAPO VII – Sezione polizia locale

- Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 16 – Indennità di servizio esterno
- Art. 17 – Proventi delle violazioni al codice della strada

CAPO VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

- Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

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

ESA
P. G. G.

CISE FP

Art. 20 – Reperibilità

Art. 21 – Turnazioni

Art. 22 – Orario Massimo di lavoro settimanale

Art. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro

CAPO II – Discipline particolari

Art. 24 – Personale comandato o distaccato

Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art. 27 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione.

Art. 28 – Ferie e riposi solidali

Art. 29 – Buoni pasto

Art. 30 – Formazione del personale

CAPO III – Disposizioni finali

Art. 31 – Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 32 – Innovazioni tecnologiche

Art. 33 – Costituzione Fondo salario accessorio anno 2023 e seguenti

Art. 34 – Destinazione Fondo salario accessorio anno 2018 e seguenti

Art. 35 – Disposizioni finali



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

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.
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL);
 - b) D.lgs n. 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 n. 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) il D.lgs n. 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) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 152 del 24.10.2011 e s.m.i.;
 - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con delibera di Giunta dell'Unione dei Comuni del Coros n. 15 del 05.04.2018;
 - g) I CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritti in precedenza, per le parti ancora vigenti.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato integrativo ha decorrenza dal 01.01.2024, salvo che per le progressioni orizzontali, e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
2. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, possono essere negoziati con cadenza annuale, qualora necessario, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione della delegazione trattante, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese ottobre di ciascun anno. Qualora non venga stipulato il contratto di ripartizione annuale, si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente accordo e nell'accordo economico, garantendo l'esigibilità ai dipendenti.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. La delegazione trattante di parte sindacale può richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convoca la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.



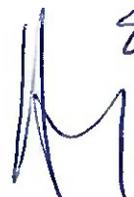
fravere Bertini



ESA
P. F. S.



Cisc FP



Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono, su richiesta delle parti firmatarie, che possa essere verificato, anche con cadenza annuale, lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei 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 dieci 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. 5 – 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 e alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e è 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 e indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% (o percentuale minore) del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai Regolamenti adottati, (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e a una percentuale limitata di dipendenti, attivabile annualmente sulla base delle risorse disponibili nel fondo, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

- e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 80, comma 2, lettere da c) a f) del CCNL.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – 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. 6, 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 e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero e 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 determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) 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;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi a 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;
 - d) 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; eventuale esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione, competenze professionali e comportamenti organizzativi;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

CAPO III – Progressione economica-all'interno delle aree

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle aree 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 A del CCNL.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large signature, the text 'CS LFP', another signature, 'Sbeddo', a signature, 'CSA', a signature, 'P. J. H.', a signature, 'Francesco...', another signature, and a large stylized signature on the far right. A small number '7' is written near the bottom right corner.

2. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.
3. Vengono stabilite le seguenti progressioni economiche orizzontali:
 - ANNO 2023: N. 1 NELL'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI – N. 3 NELL'AREA DEGLI ISTRUTTORI E N. 1 NELL'AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE.
 - ANNO 2024: N. 1 NELL'AREA DEGLI ISTRUTTORI.

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

Art. 9 – 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 e 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. Ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali non assumono rilievo.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio di appartenenza, che individuano formalmente i dipendenti che rientrano nelle fattispecie di indennità previste dal CCNL.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione, che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di 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, a ogni indennità corrisponde a 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 di Servizio.
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 riportate nel presente capo IV si applicano dalla data di stipula del presente contratto.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori è corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: Euro 3,00 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: Euro 0,50 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori per l'economista comunale: Euro 3,00 al giorno;
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo Euro 5,00) al giorno per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.
3. Ai fini dell'attribuzione delle predette indennità, è il Responsabile del servizio che attesta, con apposito provvedimento motivato, la sussistenza delle condizioni sopra indicate del proprio personale.

3.A ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi e a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto, 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;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

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

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e 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 (es. bibliotecario che svolge un orario sia al mattino che al pomeriggio tutti i giorni).

3.C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:

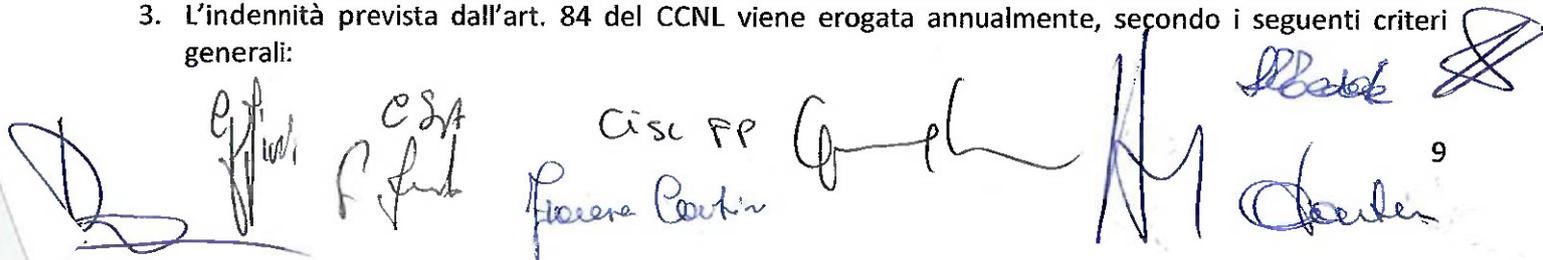
- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Responsabili dei servizi, sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, come certificate dal Responsabile di servizio.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL)

1. L'indennità per specifiche responsabilità può essere erogata al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo). La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione della responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
2. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Responsabile del Servizio competente e comunicato all'Ufficio del Personale, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.
3. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Cisc FP" and "Flavio Cortin".

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate:
 - dal competente Responsabile di Servizio, 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 e secondo gli obiettivi prefissati;
 - dal Sindaco, nel caso dei dipendenti qualificati quali Ufficiali di Stato Civile e D'Anagrafe e Ufficiale elettorale.
4. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nei profili professionali di Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata qualificazione, non titolari di incarico di Elevata Qualificazione.
5. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che comportano l'espletamento di compiti di 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.
6. 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.
7. Le fattispecie alle quali il Responsabile di Servizio potrà fare riferimento sono le seguenti:
 - **Responsabilità specifiche** derivanti dall'esercizio dei compiti legati alle qualifiche di **Ufficiale d'Anagrafe, di Stato Civile e Ufficiale elettorale** – Importo Euro 400,00.
 - **Responsabilità specifiche** derivanti da incarichi relativi alla **tenuta protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e archiviazione digitale** – Importo Euro 300,00.
8. 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 ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
9. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
10. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità, compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.

Art. 12 - Indennità di funzione personale polizia locale (art. 97 CCNL)

L'indennità è attribuita al personale della polizia locale per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo i seguenti criteri:

- a) Responsabilità riferite a personale della polizia locale dell'area degli istruttori, individuato dal Responsabile di Servizio per il coordinamento, formalmente affidato, di operatori di pari o inferiore area e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità.
- b) Responsabilità, formalmente attribuita dal Responsabile di Servizio, nei seguenti ambiti:
 - responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata;
 - coordinamento di operatori di area pari o inferiore.

Nell'ente non è presente alcuna figura che esercita questo tipo di funzione.

Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente. Sono proporzionate ai mesi di effettiva presenza in servizio (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per maternità, compreso il

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "P. Rossi", "CSA", "C. S. C.", "FP", "A. M.", "A. Rossi", and others.]

periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

a) Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

Tali 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:

- proventi da sponsorizzazioni;
- 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;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Servizio competente.

b) Compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.lgs n. 50/2016 (dal 01.07.2023 art. 45 D.L.gs n. 36/2023);
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione ICI, in relazione agli incassi dell'attività di accertamento relativa agli anni pregressi, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs n. 446/1997;
- recupero evasione Imu e Tari, ai sensi dell'art.1, comma 1091, della Legge 30.12.2018, n. 145.
- 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 - condono edilizio).

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con provvedimento del Responsabile di Servizio.

c) Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (Piani di razionalizzazione).

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'art. 19 del D.lgs 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;

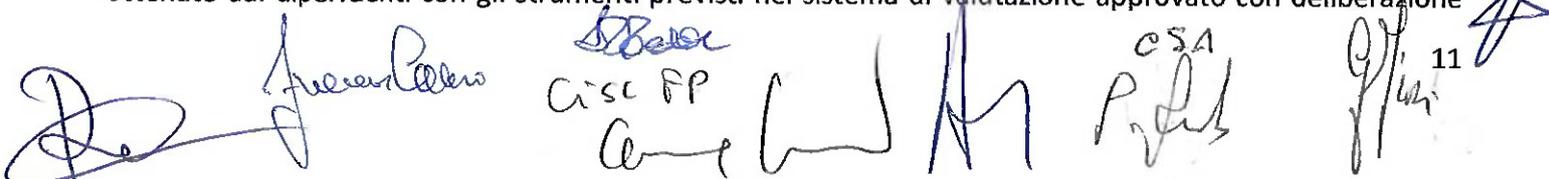
Le relative somme sono erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile del Servizio competente.

Le somme sono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile dell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale

Le modalità di erogazione della performance individuale vengono stabilite sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione approvato con deliberazione



delibera di Giunta dell'Unione dei Comuni del Coros, a cui è stata trasferita la funzione di valutazione del personale, secondo le schede di cui agli allegati "B" e "C" al presente contratto. L'importo destinato alla performance individuale è definito in € 19.500,00 per l'anno 2023 ed € 11.700,00 per gli anni 2024, 2025 e seguenti.

A tale importo vengono aggiunte annualmente le economie derivanti dall'applicazione degli altri istituti contrattuali (indennità di condizioni di lavoro, turno, reperibilità, ecc.). L'importo così individuato viene assegnato ai singoli Servizi in qui è suddiviso l'ente, in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso e alle rispettive categorie di inquadramento, secondo la seguente tabella di equivalenza:

Area degli Operatori esperti: 1,06

Area degli Istruttori: 1,13

Area dei Funzionari: 1,23

La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per la performance individuale, è basata sulle seguenti tre componenti, come da scheda di valutazione approvata dall'Unione dei Comuni del Coros all'interno del sistema di valutazione:

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: FINO A 20 PUNTI

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE: FINO A 50 PUNTI

3) LE COMPETENZE PROFESSIONALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI: FINO A 30 PUNTI

4) TOTALE 100 PUNTI

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI PRODUTTIVITA' AL PERSONALE

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 10% della indennità
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 30% della indennità
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 40% della indennità
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 50% della indennità
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 60% della indennità
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 70 % della indennità
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione dello 80% della indennità
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 90% della indennità
- Oltre 95 punti: erogazione del 100% della indennità

In attuazione dell'art. 81 del CCNL (Differenziazione del premio individuale), sono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 10% dell'importo stanziato per la performance individuale e risulta corrispondente a circa il 50% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale che conseguirà le valutazioni più elevate (tale percentuale non potrà mai essere inferiore al 30%);
- a tale importo vengono aggiunte le economie derivanti dal mancato raggiungimento del massimo punteggio da parte degli altri dipendenti;
- tale premio di maggioranza viene assegnato, in proporzione al punteggio conseguito, ai **quattro** dipendenti che hanno ottenuto, a livello di ente, il punteggio più alto nella scheda di valutazione. In caso di parità di punteggio viene data priorità ai seguenti elementi, secondo l'ordine indicato:
 - media voti più alta, riferita alla valutazione conseguita nel biennio precedente;
 - personale che non ha mai percepito il premio;
 - personale che non ha percepito il premio nell'anno precedente;
 - sorteggio.

CAPO VII – Sezione Polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della Polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

CSA
P.A.

CICC AP

12

Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività e iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito in Legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL 21 maggio 2018;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale eventualmente adottato in materia.

La presente disciplina trova applicazione dalla data di stipula del presente.

Art. 16 – Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL)

L'indennità di cui al presente articolo, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 3,00 al giorno.

La misura dell'indennità va riproporzionata in caso di durata del servizio esterno inferiore al totale delle ore da svolgere nella giornata intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

La presente disciplina trova applicazione dalla data di stipula del presente contratto.

Art. 17 – Proventi delle violazioni al codice della strada (art. 98 CCNL)

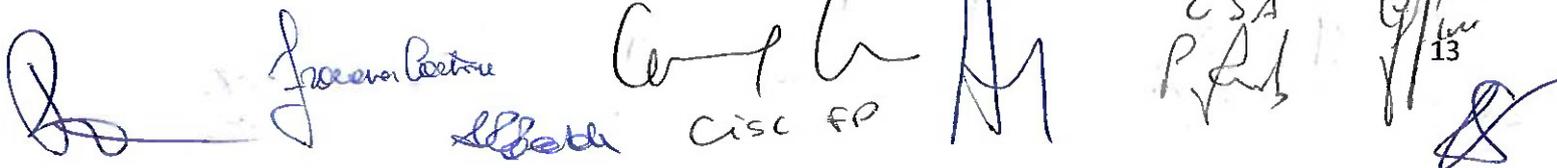
Ai sensi dell'art. 98 del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al Codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.

CAPO VIII – Elevate Qualificazioni

Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo E.Q.):

- Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione previste nell'ente, viene destinata una quota pari almeno al 15% del totale (posizione + risultato) per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato;
- L'importo destinato alla retribuzione di risultato viene erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (come da scheda allegata alla lettera "C"), con proporzione diretta al punteggio conseguito nella scheda di valutazione annualmente approvata dal Nucleo di Valutazione
- Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione. In base alle valutazioni individuali, con eventuale esclusione dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione che hanno conseguito una valutazione negativa.
- Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, al dipendente incaricato di Elevata Qualificazione, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incaricato di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*.
- Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di Elevata Qualificazione disciplinati dall'art. 19, comma 2, del CCNL.



Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle E.Q., 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 n. 50/2016 (dal 01.07.2023 art. 45 D.L.gs n. 36/2023);
- b) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione ICI, in relazione agli incassi dell'attività di accertamento relativa agli anni pregressi, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs n. 446/1997;
- c) recupero evasione Imu e Tari, ai sensi dell'art.1, comma 1091, della Legge 30.12.2018, n. 145.
- d) 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;
- 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.

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

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL Funzioni locali 2016/2018, 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%.

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:
 - a) 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;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right, there are several distinct signatures, some with initials like 'ESA', 'CISC FP', and 'Fonerece'. The page number '14' is visible in the bottom right corner.

Art. 20 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza bimestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 21 – Turnazioni (art. 30, CCNL)

1. In relazione all'art. 30 del CCNL, le parti concordano che:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente prenda un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che, normalmente, non può superare il 15% su base mensile, arrotondato all'unità in eccesso se pari o superiore a 0,5;
 - b) la distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno;
 - c) la distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie;
 - d) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.

Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale (art. 29, CCNL)

1. In applicazione agli art. 29, 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, ai sensi dell'art. 30 del D.lgs n. 267/2000 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 Elevata Qualificazione.

Art. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli artt. 29 e 36 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:

Orario diurno:

- anticipo dell'entrata per un massimo di 30 minuti (dalle 07,30 alle 08,00). Gli eventuali crediti orari potranno essere recuperati in giornata o al massimo entro il mese.
- posticipo dell'entrata per un massimo di 30 minuti (dalle 08,00 alle 08,30). Gli eventuali debiti orari devono essere recuperati in giornata o al massimo entro i due mesi successivi (secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Servizio - art. 36, comma 3, CCNL).

Orario pomeridiano:

- flessibilità del lavoro pomeridiano per un massimo di 30 minuti sia in entrata che in uscita.

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]
CISC FP
15

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 del CCNL 2016/2018;
 - 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.
3. Gli eventuali crediti orari potranno essere recuperati in giornata o al massimo entro il mese.
4. Gli eventuali debiti orari devono essere recuperati in giornata o al massimo entro i due mesi successivi.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 24 – 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 e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

Art. 26 – Salario accessorio del personale impiegato con forme di lavoro flessibile

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 all'interno delle aree e verticali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
3. Quanto disposto dal presente articolo trova applicazione anche al personale somministrato.

Art. 27 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

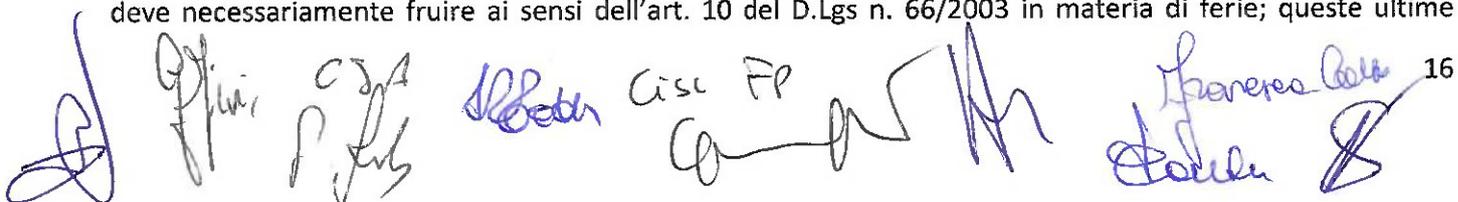
1. Viene qui richiamata la disciplina dell'art. 23 del CCNL.
2. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 23, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità.

Art. 28 – Ferie e riposi solidali (art. 30 CCNL 21.05.2018)

1. Su base volontaria e a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime

16



sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 38, comma 6, del CCNL.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1 possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi per particolari motivi familiari e /o personali, di cui all'art. 41 del CCNL e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 29 – Buoni pasto (art. 35, CCNL)

1. I dipendenti che effettuano orario di lavoro con rientro pomeridiano o serale, a completamento del debito orario, hanno diritto di usufruire di idoneo servizio di ristorazione tramite i buoni pasto.
2. L'amministrazione comunale si impegna a stanziare annualmente i fondi necessari, se sussistenti nel bilancio.
3. Possono usufruire dei buoni pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane (con almeno un'ora di rientro), con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.
4. Sono erogati buoni pasto al personale della Polizia Municipale che svolge la prestazione lavorativa nelle ore serali dei mesi in cui il turno comprende l'orario ordinariamente destinato alla consumazione del pasto serale, indipendentemente dall'inizio della prestazione in orario antimeridiano (art. 13 CCNL 09.005.2006) – (sentenza Cassazione n. 5679/2022).
5. Sulla base della normativa vigente il buono pasto è stabilito in € 7,00 (valore nominale del buono pasto).

Art. 30 – Formazione del personale (artt. 54, 55 e 56, CCNL)

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento professionale, la riqualificazione e la specializzazione del personale dipendente inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della normativa vigente in materia.

Cisc FP
Pinir
CSA
F. V. L.
Federico Cestoni
Steban
Paolo

CAPO IV – Disposizioni Finali

La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

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.
2. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.lgs n. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 10 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
 - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi - il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.lgs n. 81/2008.
 - la valutazione dei rischi di cui all'art. 17, c. 1, lett. a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo del 8 ottobre 2004 e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.lgs n. 151/2001 nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età e alla provenienza da altri paesi.

Art. 32 – Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, 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 (salvo che non siano già previste dalla normativa, come ad es. la digitalizzazione dei servizi dell'ente, prevista dal PNRR PA DIGITALE).

Art. 33 – Costituzione Fondo salario accessorio anno 2023 e seguenti

1. Le parti prendono atto della determinazione di costituzione del fondo del salario accessorio per l'anno 2023 n. 74 del 21.03.2023, e dello schema di costituzione per gli anni seguenti, come da ALLEGATO 2.

Art. 34 - Destinazione Fondo salario accessorio anno 2023 e seguenti

1. La destinazione del fondo per il salario accessorio per il triennio 2023/2025 e seguenti (qualora non fossero necessarie modifiche al presente CCDI anche conseguenti alla sottoscrizione di nuovi CCNL) viene indicata nel prospetto di utilizzo del fondo per il salario accessorio del personale dipendente

per l'anno 2023, come da **ALLEGATO 3**. In caso di modifiche annuali, su richiesta delle parti, verrà convocata la delegazione trattante.

Art. 35 – Disposizioni finali

Le parti convengono che tutti gli istituti previsti nel CCNL 16.11.2022 (e nei CCNL per la parte ancora vigente) e non riportati nel presente CCDI, non vengono applicati presso il Comune di Usini.

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 (salvo che non siano superate dal CCNL attualmente vigente).

Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero. 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.

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 le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente, secondo normativa vigente.

CSA
P. F. S. S. S.

CISE FP

Stabile

Francesca Bortone

F. S. S.

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

Art. 1 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL.
2. Ogni anno possono essere attribuiti differenziali stipendiali nel rispetto del principio della selettività e della quota limitata previsti dalla norma di legge, che l'ente deve garantire. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al **35%** (con arrotondamento all'unità più prossima, considerando 0,5 pari ad un'unità) dei dipendenti dell'ente aventi titolo a partecipare alle selezioni.
3. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL), secondo le procedure meglio specificate nell'articolo successivo.
4. Le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate prevalentemente con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo, e dalla retribuzione individuale di anzianità (RIA) dei dipendenti cessati o trasferiti.
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno di riferimento vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 2 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. Sulla base delle risorse stanziate per le progressioni economiche, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 79, commi 1, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, stabilendo il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area.
2. Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che, alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del CCDI che prevede l'attivazione delle progressioni, abbiano maturato una permanenza non inferiore a tre anni nella posizione economica in godimento o che abbiano maturato una permanenza non inferiore a tre anni nel differenziale economico in godimento.
3. Di norma, entro il mese di ottobre, e comunque a seguito della stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti dell'ente, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza (7 giorni), il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
4. Scaduto il termine, viene formata una graduatoria di ente per ciascuna Area di inquadramento, da parte del servizio personale, sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito all'avviso;
6. Le graduatorie vengono predisposte sulla base dei seguenti criteri:

Cisc FP



ESA
P. B.

Francesco Bordini



A. Bordini



Criteria per la definizione delle graduatorie (art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL)

CRITERI Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
1) VALUTAZIONI Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico (qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità)	80	Si applica la seguente <i>pesatura</i> annuale, riproporzionando conseguentemente il punteggio di ciascuna annualità considerata: - Primo anno del triennio max 25 punti; - Secondo anno del triennio max 25 punti; - Terzo anno del triennio max 30 punti.
2) ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Gli anni da considerare sono quelli maturati alla data di pubblicazione del bando di selezione. Il punteggio per le frazioni di anno viene riproporzionato.	16	Un punto all'anno, per massimo sedici anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.
3) FORMAZIONE Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati), attinenti all'attività professionale svolta.	4	Viene riconosciuto un punto, per un massimo di quattro punti complessivi, per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (Sicurezza sui luoghi di lavoro, D.lgs 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; Codice di comportamento; Privacy).
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni (facoltativo, entro il massimo del 3% del punteggio totale, art. 7 comma 2 lett. f) Ccnl 16/11/2022)	3	- Sette anni di NON progressione: punti UNO; - Otto anni di NON progressione: punti DUE; - Nove o più anni di NON progressione: punti TRE.

TOTALE PUNTEGGIO MASSIMO COMPLESSIVO 103

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera c) e art. 14, comma 2, lettere g) e CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna Area di inquadramento, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente, con il più alto numero di figli minori fiscalmente a carico;
 2. Dipendente più anziano di età;
 3. Sorteggio pubblico.
-
7. Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per e-mail istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 7 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale o al Segretario comunale, entro detto termine (7 giorni). Le istanze vanno esaminate nei successivi 7 giorni. Trascorso tale periodo, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
 8. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
 9. I dipendenti titolari dell'incarico di Elevata Qualificazione (art. 16, CCNL), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti. Per la valutazione si prendono a riferimento le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della presente procedura, sarà il Segretario Comunale ad attribuire i punteggi e approvare la graduatoria per l'attribuzione dei differenziali stipendiali relativi ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati di E.Q. ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL.
 10. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure qui indicate. A tal fine il Comune, tramite il Servizio personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

G. S. C. P.

e. S. A.

Francesco Bertoni

SCHEDA TIPO PER RICONOSCIMENTO PROGRESSIONE ECONOMICA (P.E.O.) VALIDA PER TUTTE LE CATEGORIE CONTRATTUALI.
SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNO _____

Dipendente: _____	Profilo Professionale: _____
-------------------	------------------------------

RISULTANZE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE NEL TRIENNIO CHE PRECEDE L'ANNO IN CUI SI AVVIANO LE PROCEDURE (FINO A 80 PUNTI)			
ANNUALITA'	VOTAZIONE	PESO	PUNTEGGIO
PRIMO:		25	
SECONDO:		25	
TERZO:		30	
TOTALE			

ESPERIENZA PROFESSIONALE (MAX 16 PUNTI): N. ANNI ANZIANITA' _____ PUNTI: _____
PRESSO: _____

FORMAZIONE (MAX 4 PUNTI)			
	TITOLO DEL CORSO	ENTE DI FORMAZIONE	PUNTEGGIO
1			
2			
3			
4			
	TOTALE		

Punteggio aggiuntivo (max 3 punti)	ULTIMA P.E.O. ANNO	PUNTI: _____
------------------------------------	--------------------	--------------

Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite	
Esperienza professionale	
Formazione	
Punteggio aggiuntivo per tempo trascorso dall'ultima P.E.O.	
TOTALE	

Usini _____
 IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO/ IL SEGRETARIO COMUNALE

[Handwritten signatures and notes]
 C.S.A
 Cisc FP
 23

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE DIPENDENTE

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato):
 fino a 10 punti

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL RESPONSABILE DI RIFERIMENTO E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino a 10 punti

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 50 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	GIUDIZI	PUNTEGGIO

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

- fino al 40% obiettivo non raggiunto
- dal 41% al 70% obiettivo parzialmente raggiunto
- dal 71% al 90% obiettivo raggiunto
- oltre il 90% obiettivo raggiunto ed attività ulteriori svolte (se indicate in concomitanza con l'assegnazione degli obiettivi)

3) COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 30 punti)

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Impegno Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura				
2	Qualità Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività				
3	Autonomia Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze				

Punte

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

4	Attenzione all'utenza Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza				
5	Lavoro di gruppo Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi				
	TOTALI				

Dove le percentuali stanno a significare che:

- fino al 20% sono stati manifestati comportamenti organizzativi insufficienti;
- dal 21 % al 40% non sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- dal 41% al 60% sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- dal 80% al 90% sono stati ampiamente manifestati comportamenti organizzativi adeguati al ruolo ricoperto;
- dal 91% al 100% sono stati manifestati comportamenti organizzativi in maniera ottimale.

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTEMENTI ORGANIZZATIVI	
TOTALE	

EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI PRODUTTIVITA' AL PERSONALE

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 10% dell'indennità
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 30% dell'indennità
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 40% dell'indennità
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 50% dell'indennità
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 60% dell'indennità
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 70% dell'indennità
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 80% dell'indennità
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 90% dell'indennità
- Punteggio da 96 a 100 punti: erogazione del 100% dell'indennità

Handwritten signature

Handwritten signatures and initials:
 - *Francesco...*
 - *CSA*
 - *CISC FP*
 - *Stade*
 - *Operatore*

SCHEDA VALUTAZIONE TITOLARI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ALLEGATO C)

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato):
 fino a 10 punti

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino a 10 punti

RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (come da elenco esemplificativo allegato): fino a 10 punti

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 45 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	GIUDIZI	PUNTEGGIO

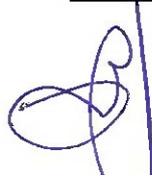
Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

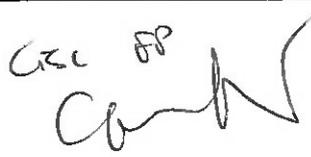
- fino al 40% obiettivo non raggiunto
- dal 41% al 70% obiettivo parzialmente raggiunto
- dal 71% al 90% obiettivo raggiunto
- oltre il 90% obiettivo raggiunto ed attività ulteriori svolte (se indicate in concomitanza con l'assegnazione degli obiettivi)

3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 20 punti)

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo				
2	Tensione al risultato ed attenzione alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare				

Handwritten signatures and initials:







FONDO SALARIO ACCESSORIO PERSONALE DIPENDENTE - UTILIZZO

UTILIZZO RISORSE STABILI	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali (P.E.O. + DIFFERENZIALI PEO)	€ 30.613,90	€ 35.113,90	€ 35.863,90
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.	€ 10.369,26	€ 11.227,50	€ 11.227,50
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.05.2018 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.	€ 4.500,00	€ 750,00	€ -
Art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ -	€ -	€ -
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -	€ -	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 45.483,16	€ 47.091,40	€ 47.091,40

UTILIZZO RISORSE VARIABILI E PARTE RIMANENTE STABILI	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 19.500,00	€ 11.700,00	€ 11.700,00







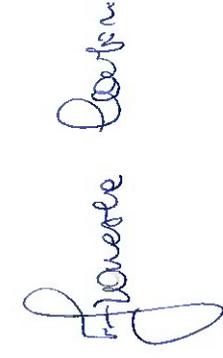

Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance individuale.	€	-	€	-	€	-
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis	€	2.300,00	€	2.300,00	€	2.300,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di turno.	€	2.000,00	€	2.000,00	€	2.000,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di reperibilità.	€	3.500,00	€	3.500,00	€	3.500,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€	1.000,00	€	1.000,00	€	1.000,00
Art. 84 CCNL 16.11.2022 Indennità per specifiche responsabilità	€	1.150,00	€	1.150,00	€	1.150,00
Art. 97 CCNL 16.11.2022 - Indennità di funzione VIGILI URBANI			€	-	€	-
Art. 100 CCNL 16.11.2022 Indennità di servizio esterno VIGILI URBANI	€	1.700,00	€	1.700,00	€	1.700,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge. ISTAT	€	1.029,51				
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.05.2018 Compensi ai messi notificatori.	€	-	€	-	€	-
Art. 68 c. 2 lett. i) CCNL 21.05.2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€	-	€	-	€	-
ART. 27 CCNL 14.09.2000 Incentivi avvocatura interna	€	-	€	-	€	-
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017 Incentivi per funzioni tecniche e recupero IMU TARI.	€	15.000,00	€	15.000,00	€	15.000,00
UTILIZZO RISORSE CCDI 2023.2025	€	47.179,51	€	38.350,00	€	38.350,00

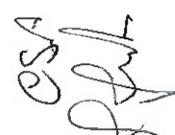
Spennone *Rebore* *97/ini* *Casa SP* *CPA*
Spenna *Rebore* *CPA* *CPA*
Spenna *Rebore* *CPA* *CPA*

Verifica destinazione prevalente dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett. a), b), c), d), e) e f)	OK	OK	OK
Verifica destinazione almeno del 30% dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett. a) - almeno il 30% delle risorse variabili vanno destinate alla performance individuale	52%	39%	39%

RIEPILOGO GENERALE	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 92.822,22	€ 85.672,80	€ 85.672,80
TOTALE UTILIZZO	€ 92.662,67	€ 85.441,40	€ 85.441,40
DISPONIBILITA'	€ 159,55	€ 231,40	€ 231,40

RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO MA SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, C. 2, DEL D.Lgs. n. 75/2017	IMPORTI	IMPORTI	IMPORTI
Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01.04.1999)	€ 6.657,90	€ 6.657,90	€ 6.657,90
Fondo posizioni organizzative e risultato	€ 57.702,31	€ 57.702,31	€ 57.702,31
Fondo Segretari Comunali	€ 29.311,00	€ 29.311,00	€ 29.311,00



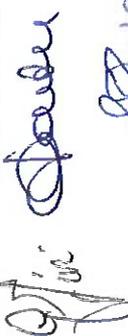




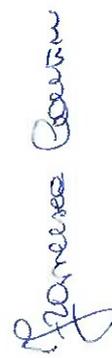

Allegato 2 CCDI normativo ed economico 2023.2025 - Schema di costituzione del fondo 2023.2025

FONDO SALARIO ACCESSORIO PERSONALE DIPENDENTE - COSTITUZIONE

<u>COSTITUZIONE</u>	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	47.077,32	47.077,32	47.077,32
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2			
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA'/ ASSEGNI AD PERSONAM - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	840,19	840,19	840,19
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)			
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE			
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - SCELTE DEGLI ENTI			
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI			
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)			
ARMONIZZAZIONE RETRIBUZIONI DIPENDENTI DELLE PROVINCE - ART. 1 COMMA 800 L. 205/2017			
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021			
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 79 COMMA 1 LETT. C) NUOVE ASSUNZIONI ART. 33 D.L. n. 34/2018			
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	840,19	840,19	840,19






SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT				
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)				
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)				
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) Integrazione risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale (Fondo Unico R.A.S. art. 10 L.R. - 2/2007 - EX L.R. N. 19/97 - Corte Conti Sardegna n. 29/2009/PAR - n. 51/2015/PAR - n. 35/2016/PAR	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)				
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)				

Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2

1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	4.110,92	4.110,92	4.110,92	4.110,92
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)				
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 98 COMMA 1 LETTERA C - PROVENTI C.D.S.				

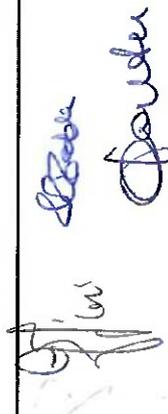
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2

	15.110,92	15.110,92	15.110,92	15.110,92
--	-----------	-----------	-----------	-----------

Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3

SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001				
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	1.029,51			



 *CSA*

 *Cisc FP*



 *Francesco Corvino*

 *Paolo*



RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTÀ METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)

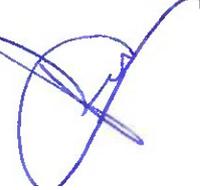
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79

ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	1.187,09		
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	953,82		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA AGLI ANNI 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 5 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A	3.887,00		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 80 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 79 COMMA 1 E COMMA 2)	92,00		
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	22.149,42	15.000,00	15.000,00

TOTALE RISORSE VARIABILI	37.260,34	30.110,92	30.110,92
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	92.822,22	85.672,80	85.672,80
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	63.028,43	63.028,43	63.028,43
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	29.793,79	22.644,37	22.644,37

Decurtazioni

DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)			
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER DISPOSIZIONI DI LEGGE			
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER SCELTE DISCREZIONALI			

Franco Basso
Diini
Scalda
CISC SP
ESA
Spada


RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)				
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)				
TOTALE DECURTAZIONI	-	-	-	-
TOTALE DEL FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	92.822,22	85.672,80	85.672,80	85.672,80
EVENTUALE DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA E DEL D.LGS 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016)	-	-	-	-
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	92.822,22	85.672,80	85.672,80	85.672,80
LIMITE SALARIO ACCESSORIO FONDO 2016	63.028,43	63.028,43	63.028,43	63.028,43



