



COMUNE DI NUGHEDU SAN NICOLÒ

Provincia di Sassari

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

PARTE GIURIDICA

2023/2025

(Allegato al Verbale della Delegazione Trattante n. 2 del 04.12.2023)

CAPO I
CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1

Finalità

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

Art. 2

Campo di applicazione

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

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

Art. 3

Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto si applica per il triennio successivo alla sottoscrizione e comunque fino alla entrata in vigore del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo.

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

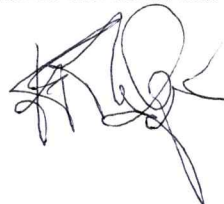
3. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima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

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

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

Art. 4

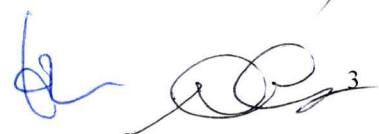
Interpretazione autentica dei contratti integrativi



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 trenta 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.



CAPO II
CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE
DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE
(C.D. PRODUTTIVITÀ)

Art. 5

Criteria generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività)

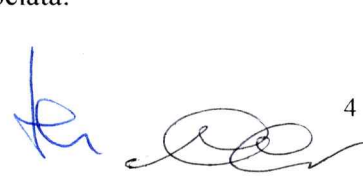
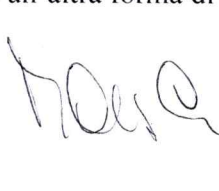
1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 80, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 16.11.2022 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal legislatore

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

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

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

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



5. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al co. 3. In tale ambito al finanziamento dei progetti di innovazione di cui alla lett. c) del precedente co. 3, viene riservato 1/3 delle risorse destinate alla incentivazione della performance

Art. 6

Incentivazione collegata alla performance

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

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

3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lettera b) del co. 3 del precedente art. 4 (obiettivi assegnati dai dirigenti a tutto il personale) prevede l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo co. 7 integrato, ai sensi del co. 8, con il valore dell'obiettivo assegnato dalla Giunta (*ovvero* dal segretario comunale) su proposta dei dirigenti (*ovvero* dei responsabili negli enti privi di dirigenza).

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

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

6. Gli obiettivi ed i parametri così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Dirigente (*ovvero* dal Responsabile negli enti che sono sprovvisti di Dirigenti) preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti. In tale circostanza il dirigente provvede anche alla assegnazione/comunicazione degli altri fattori su cui verrà effettuata la valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali etc.

7. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività, viene calcolato in ragione del numero dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato e determinato delle strutture e della posizione di inquadramento giuridico, con una diminuzione proporzionale alla minore durata dell'impegno lavorativo nel caso di dipendenti in part time. Esso si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella

e che sono calcolati con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale:

Posizione giuridica	Peso
Operatore (già categoria A)	1,20
Operatore esperto (già categoria B)	1,30
Istruttore (già categoria C)	1,50
Funzionario/elevata qualificazione (già categoria D)	1,70

Le risorse disponibili sono suddivise tra i settori in ragione del peso potenziale di questi. Le risorse attribuite al singolo settore costituiscono il budget di Area inteso quale somma dei budget individuali potenziali dei dipendenti che vi prestano servizio.

8. A seguito della valutazione della performance, effettuata secondo le procedure e le metodologie in vigore nell'Ente, indicate nel "Regolamento per la gestione della Performance nei Comuni dell'Unione del Logudoro" in attuazione delle norme contenute nel Decreto Legislativo 27/10/2009 n. 150 e approvato dall'Assemblea Generale dei Sindaci con deliberazione n. 48 del 07.11.2011, nonché approvato con Deliberazione G.C. n. 22 del 16.03.2012, con relative schede comportamentali allegate al suddetto regolamento, allegati A) – B) – C), è stabilito il budget individuale provvisorio

9. I Dirigenti (*ovvero* i Responsabili negli enti che sono sprovvisti di Dirigenti), sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale del Settore.

10. I Dirigenti (*ovvero* i Responsabili negli enti che sono sprovvisti di Dirigenti) comunicano ai dipendenti interessati l'inserimento nell'ambito degli obiettivi/progetti di cui alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 4, unitamente alle risorse previste per la incentivazione dei singoli dipendenti; con il che viene definito il budget iniziale.


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

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

12. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Dirigenti (*ovvero* dai Responsabili negli enti che sono sprovvisti di Dirigenti), nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dal nucleo di valutazione.

13. A seguito di tale operazione viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale.

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



tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito degli obiettivi che sono stati conseguiti in misura più elevata nell'intero ente.

15. La valutazione è effettuata dal Dirigente (*ovvero* dal Responsabile negli enti che sono sprovvisti di Dirigenti) sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dai D.Lgs n. 150/2009 e n. 74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal dirigente ovvero dal titolare di posizione organizzativa, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

16. I risparmi eventualmente ottenuti a seguito del mancato raggiungimento della soglia massima di punteggio da parte di tutto il personale sono ripartiti per il 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito della stessa struttura e per il restante 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito degli obiettivi che sono stati conseguiti in misura più elevata nell'intero ente, per come definito dal successivo articolo 6 ed in aggiunta alla differenziazione dallo stesso prevista.

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

Art. 7

La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

1. I compensi legati alla performance individuale, intendendo come tali quelli di cui alla lett. b) del co. 3 del precedente art. 4 devono essere ripartiti in modo da assicurare al 30% dei dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. La quota del 30% di cui al periodo precedente è ridotta al 20% nel caso in cui le risorse aggiuntive della parte variabile di cui all'articolo 79, comma 2, lettera c), del CCNL 16 novembre 2022 sono state destinate ad obiettivi di performance riferiti all'intero ente ed oggettivamente misurabili.

2. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui al co. 15 del precedente art. 5. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.



7

CAPO III
ALTRE INDENNITÀ

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, per come modificato dal CCNL 16 novembre 2022, è istituita la indennità condizioni di lavoro.

2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di incarichi di elevate qualificazioni che svolgono attività:

- disagiate,
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute,
- implicanti il maneggio di valori.

3. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente:

- in **2,00 euro** per le **attività disagiate**,
- in **1,8 0 euro** per le **attività rischiose**,
- in **2,50 euro** per quelle di **maneggio valori** per coloro che maneggiano oltre 10.00,00 euro annui,
- in **2,00 euro** per quelle di **maneggio valori** per coloro che maneggiano oltre 5.000,00 euro annui,
- in **1,50 euro** per quelle di **maneggio valori** per coloro che maneggiano oltre 2.500,00 euro annui,
- in **1,00 euro** per quelle di **maneggio valori** per coloro che maneggiano cifre inferiori a tale ultima soglia.

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

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

6. L'indennità comportante il maneggio di valori compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, quali, a titolo esemplificativo, le figure dell'Economo comunale e degli Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

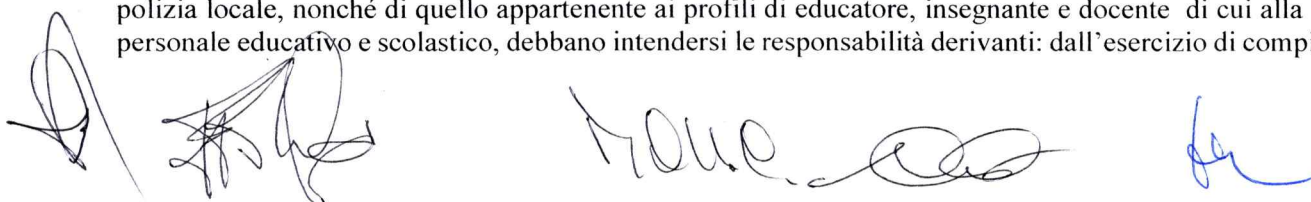
7. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Responsabili dei Servizi titolari di incarichi di E.Q., i quali attestano annualmente lo svolgimento delle attività di cui al presente articolo.

8. In ogni caso, quindi anche nel caso di presenza di più fattispecie che legittimano la sua erogazione, questo compenso non può superare l'ammontare di 5,00 euro per ogni giornata di attività svolta in presenza di condizioni che legittimano la sua erogazione.

Art. 9

Indennità di specifiche responsabilità (ART. 84 CCNL 16.11.2022) e indennità di funzione (art. 97 del CCNL 16.11.2022)

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022 e ad esclusione del personale della polizia locale, nonché di quello appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico, debbano intendersi le responsabilità derivanti: dall'esercizio di compiti legati



ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica; dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati; dall'esercizio di compiti legati alla qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi; da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale; da incarichi di project manager e/o di supporto assegnati, anche temporaneamente, relativi a programmi o progetti finanziati da fondi nazionali o europei; dallo svolgimento di compiti di addetto all'Urp, di formatore professionale, di addetto ai servizi di protezione civile; dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; dall'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici dei Giudici di Pace; dall'esercizio delle funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti; dall'incarico di Vice Segretario, anche in assenza del Segretario nei comuni fino a 5.000 abitanti.

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

3. Le risorse destinate al finanziamento di questa indennità sono ripartite dalla Giunta (*ovvero* dal direttore generale o dal segretario), previa informazione ai soggetti sindacali, tra i vari Settori in relazione alla misura del peso della posizione dirigenziale, al numero di dipendenti, al numero di sedi, alla tipologia dei procedimenti, ...

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

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni	Compensi annui
Specifiche responsabilità derivati dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA cui al Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), quali ad esempio: progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici, tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi	Euro 300,00
Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla protezione dei Dati – GDPR (Regolamento Europeo 2016/679)	Euro 300,00
Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe	Euro 400,00
Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alla qualifica di ufficiale Elettorale	Euro 400,00
Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alla qualifica di responsabile dei Tributi	Euro 400,00
Specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto	Euro 300,00
Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	Euro 300,00

[Handwritten signatures and marks]

[Handwritten signature]
9

Specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti	Euro 400,00
Specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020	Euro 400,00

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

6. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

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

8. L'ente, con deliberazione della Giunta (*ovvero* con determinazione del Direttore Generale o del Segretario) ripartisce la somma destinata al finanziamento di questa indennità tra i vari settori dell'ente.

Art. 10

Indennità di funzione per il personale della polizia locale

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022 è istituita la indennità di funzione per i compiti di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, sia esso dell'area degli istruttori che di quella dei funzionari/elevate qualificazioni a condizione che non sia destinatario degli incarichi di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022.

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

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

4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di personale della polizia locale che nell'ente non deve superare al 50% di quelli in servizio:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale della polizia locale dell'area degli istruttori individuato dal Comandante	Euro 300,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente dell'area dei funzionari/elevate qualificazioni individuato dal Comandante	Euro 450,00

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

6. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

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

Art. 11

Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

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

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

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

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

Art. 12

Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

(art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e art. 45 del decreto legislativo n. 36/2023)

1. In relazione alla definizione delle modalità e dei criteri per gli incentivi tecnici previsti dall'art. art. 113 del Decreto legislativo n. 50/2016 e art. 45 del Decreto legislativo n. 36/2023 si rinvia a quanto disciplinato nel Regolamento Comunale.

Art. 13

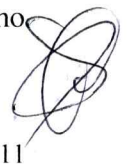
Welfare integrativo

1. Non viene disciplinato l'istituto del welfare integrativo.

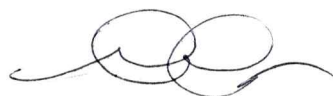
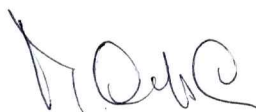
Art. 14

Reperibilità

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



2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 per un numero massimo di 3 mesi, prevedendo – ove compatibile con le esigenze di servizio – la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.



Capo IV
INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 15

Conferimento e revoca degli incarichi di Elevata qualificazione

1. Il conferimento o la revoca e la graduazione degli incarichi di Elevata qualificazione, salvo quanto previsto dalla normativa in materia e dal CCNL vigente agli artt. 16-21 sono regolati dal “Regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione” approvato con Deliberazione G.C. n. 38 del 20.06.2023.

Art. 16

Modalità per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione

1. L'Ente stabilisce, ai sensi dell'art. 17 c. 4 del vigente CCNL l'importo da destinare alla retribuzione di risultato pari al 25 % delle risorse complessivamente destinate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di Elevata qualificazione.

2. L'Ente determina cinque fasce di punteggio di valutazione di risultato ai fini della determinazione della retribuzione di risultato, La misura della indennità di risultato dei titolari degli incarichi di elevata qualificazione, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura pari al 25% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio, inteso come somma della indennità di posizione e di risultato, è determinata nel seguente modo:

FASCIA 1: 100 % della indennità di posizione per punteggi compresi tra 90 e 100 punti su 100;

FASCIA 2: 90% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 80 e 90 punti su 100;

FASCIA 3: 80 % della indennità di posizione per punteggi compresi tra 70 e 80 punti su 100;

FASCIA 4: 50 % della indennità di posizione per punteggi compresi tra 51 e 70 punti su 100;

FASCIA 5: La valutazione è negativa quando è inferiore a 51 punti su 100 e comporta la revoca dell'incarico.

3. All'atto di conferimento dell'incarico di Elevata qualificazione sono assegnati gli obiettivi, attribuendo a ciascuno, in funzione del valore strategico che gli stessi rivestono per l'Ente e della difficoltà del loro perseguimento, un valore percentuale per un totale complessivo pari a 100.

4. La valutazione ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato avviene con cadenza annuale entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento. La valutazione è effettuata dal Segretario Comunale, il quale attribuisce un punteggio ad ogni singolo obiettivo assegnato. La sommatoria dei punteggi dei singoli obiettivi determina la fascia di punteggio di valutazione e la conseguente determinazione della retribuzione di risultato.

5. In caso di valutazione negativa l'incarico di titolare di Elevata qualificazione è revocato con le modalità stabilite dall'art. 8 del Regolamento di cui all'art. 9 che precede. 7. Le economie eventualmente risultanti dalla valutazione dei risultati ovvero dalla revoca degli incarichi di Elevata qualificazione andranno ad aumentare l'importo complessivo del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 del vigente CCNL.



CAPO V
PROGRESSIONI ORIZZONTALI/DIFFERENZIALI STIPENDIALI

Art. 17

La effettuazione delle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali

1. Le progressioni economiche all'interno delle aree/differenziali stipendiali di professionalità (DEP) sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale non superiore al 50%, con arrotondamento alla unità inferiore, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

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

3. La decorrenza delle progressioni economiche è fissata allo 1° gennaio dell'anno in cui viene definitivamente sottoscritto il contratto decentrato che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.

4. Le progressioni economiche all'interno delle aree/differenziali stipendiali di professionalità (DEP) sono, sulla base delle previsioni dettate dall'ente in uno specifico regolamento, effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 aree.

Art. 18

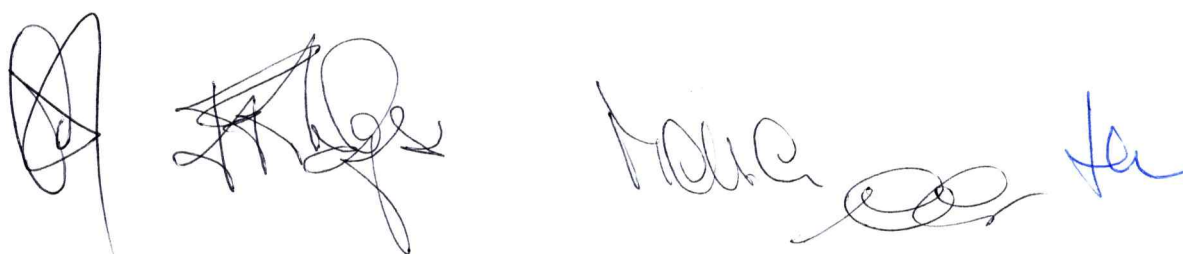
I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali

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

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

- a) L'intervallo di tempo dall'ultima progressione economica o differenziale stipendiale è fissato in 2 anni;
- b) il numero delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area è fissato dal CCDI, che ne assicura il finanziamento nell'ambito della parte stabile del fondo;
- c) la graduatoria per ogni singola area è fissata sulla base dei seguenti criteri:
 - 40 punti sulla base della media delle valutazioni degli ultimi 3 anni;
 - 30 punti sulla base esperienza professionale maturata nell'area e nel profilo;
 - 30 punti ulteriori criteri attinenti con le attività svolte, quali a titolo esemplificativo: acquisizione titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e/o ad una abilitazione professionale successivamente alla ultima selezione di progressione economica/differenziali stipendiale acquisita; le capacità culturali e professionali acquisite attraverso la partecipazione a corsi di formazione attinenti alle attività svolte e che si sono conclusi con un accertamento di apprendimento con profitto, capacità culturali e professionali.

3. In relazione alla definizione delle modalità e dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree/Differenziali Stipendiali di professionalità (c.d. DEP) si rinvia a quanto disciplinato nel Regolamento comunale recante procedure e criteri per le progressioni all'interno delle Aree approvato con Deliberazione G.C. n. 74 del 27.10.2023.



CAPO VI
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 19
Turnazioni

1. Non è istituito il lavoro in turni

Art. 20
Fasce di flessibilità orarie

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

2. Tali fasce sono ordinariamente previste in 30 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

3. I dipendenti di cui all'art. 36, co. 4, CCNL 16 novembre 2022 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

4. I dipendenti di cui al comma precedente possono concordare con il Dirigente di riferimento (*ovvero* con il Responsabile negli enti che sono sprovvisti di Dirigenti) e previa informazione al servizio personale articolazioni flessibili ulteriori dell'orario di lavoro, che comunque garantiscano la loro presenza in ufficio tra le ore 10 e 14 ed a condizione che non vi siano impatti negativi con le attività svolte ed i servizi erogati.

Art. 21
Lavoro straordinario e Banca delle Ore

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:

- il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art.33, è pari a 100,
- l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
 - 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 Elevate Qualificazioni.

Art. 22
Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

2. Per la consumazione del pasto, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.



Art. 23

Servizio mensa e buono pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo, assicura il servizio di mensa aziendale al personale assunto con contratto a tempo indeterminato, determinato e part-time.
2. Il servizio mensa viene erogato nella forma del buono pasto, non cedibile e a terzi e non monetizzabile.
3. Le condizioni da soddisfare per il diritto alla maturazione del buono pasto sono fissate, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'Ente, da apposito regolamento approvato con Deliberazione G.C. n. 129 del 18.11.2015.

Art. 24

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

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure. Nell'attuazione di tali iniziative e nel controllo della effettiva applicazione è sentito il medico competente.
2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2018. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.
3. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.
4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 25

Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti alle pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.
3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti dell'ente.
4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.



Art. 26

Orario multiperiodale

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 16/11/2022, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a 24 settimane.

2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 16/11/2022.

Art. 27

Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%)

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

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

2. Tale tetto massimo può essere aumentato in contrattazione decentrata, in particolare per consentire la stabilizzazione dei lavoratori c.d. precari.

Art. 28

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

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

Art. 29

Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni

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

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

CAPO VII
ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE
DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 30

Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022, parte variabile, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 70% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.

3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua, ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, per il 50 % in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 50 % in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

Art. 31

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

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

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

Art. 32

Servizi minimi essenziali

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

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

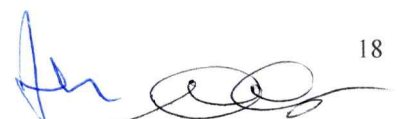
2. L'esercizio del diritto di sciopero va temperato con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione. Le prestazioni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

Art. 33

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al 50% di quelli in servizio nell'ente.

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

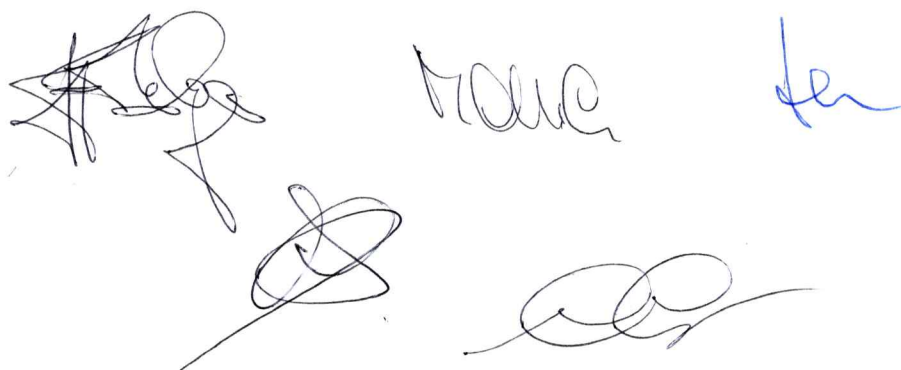


CAPO VIII
LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Art. 34

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

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



Handwritten signatures in black and blue ink, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right.

CAPO IX
CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 35

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

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

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

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

Art. 36

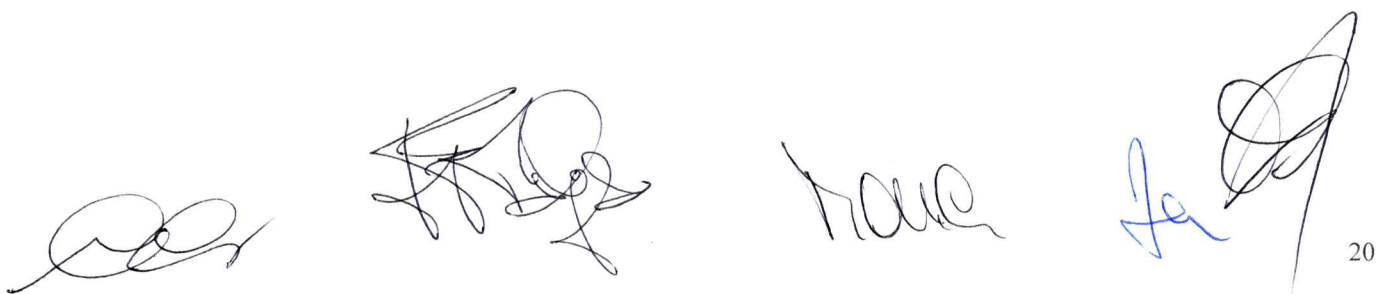
Norme finali

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

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

3. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

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





COMUNE DI NUGHEDU SAN NICOLÒ

Provincia di Sassari

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE RELATIVA ALLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI ALL'INTERNO DELL'AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CAT. C)

(Titolo III "Ordinamento Professionale" CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022)

(Allegato al nuovo Contratto Decentrato Integrativo 2023/2025 – Parte giuridica, come da delibera di G.C. n. 79 del 01.12.2023 di approvazione del verbale di pre-intesa n. 1/2023)

ANNO _____

Dipendente	Area di inquadramento	Profilo professionale

Progressione Economica all'interno (DEP) dell'Area degli Istruttori prevista per l'anno 2023

AREA DEGLI ISTRUTTORI

PARAMETRI	VALUTAZIONE	PUNTEGGI ATTRIBUIBILI	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	OSSERVAZIONI
A) Valutazione conseguita nel triennio precedente non inferiore a 81/100 (i valori verranno convertiti in relazione al sistema di valutazione adottato dall'Ente)	94 95 96 97 98 100-99	MAX 40 PUNTI • 32,5 • 34 • 35,5 • 37 • 38,5 • 40		
B) Anzianità esperienza professionale acquisita		MAX 30 PUNTI 2,4 punti per anno di servizio 0,2 punti per mese di servizio		
C) Ulteriori criteri: C.1 ISTRUZIONE	TITOLO DI STUDIO Diploma Laurea triennale Laurea magistrale-specialistica Lauree ulteriori Master universitario I livello Master universitario II livello Abilitazione ordine professionale Dottorato di ricerca	MAX. 10 PUNTI • 3 • 3 • 5 • 3 • 3 • 5 • 5 • 5		
C) Ulteriori criteri: C.2 FORMAZIONE CERTIFICATA E PERTINENTE	PER I CORSI • fino a 2 gg. • fino a 4 gg. • fino a 6 gg.	MAX 10 PUNTI • 1 • 2 • 4		

	<ul style="list-style-type: none"> • fino a 8 gg. • fino a 10 gg. • oltre i 10 gg. 	<ul style="list-style-type: none"> • 6 • 8 • 10 		
C) Ulteriori criteri: C.3 CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI - la capacità acquisita di affrontare e risolvere situazioni di complessità sempre crescente, con riferimento agli aspetti normativi, tecnici ed organizzativi - l'aver svolto attività di docenza, pubblicazione articoli, libri o pubblicazioni scientifiche attinenti alle materie lavorative o corsi di formazioni	<ul style="list-style-type: none"> • Scarso • Suff. • Buono • Ottimo <ul style="list-style-type: none"> • Scarso • Suff. • Buono • Ottimo 	MAX 10 PUNTI <ul style="list-style-type: none"> • 0 • 3 • 7 • 10 <ul style="list-style-type: none"> • 0 • 3 • 7 • 10 		
	PUNTEGGIO MASSIMO	100	___/100	
	PUNTEGGIO MINIMO PER IL PASSAGGIO	65		

Nughedu San Nicolò li _____

Handwritten signatures in black and blue ink, including a large signature on the left, a signature in the top center, a signature in the top right, and a signature in the bottom center.



COMUNE DI NUGHEDU SAN NICOLÒ

Provincia di Sassari

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE RELATIVA ALLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI ALL'INTERNO DELL'AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX CAT. D) (Titolo III "Ordinamento Professionale" CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022)

(Allegato al nuovo Contratto Decentrato Integrativo 2023/2025 – Parte giuridica, come da delibera di G.C. n. 79 del 01.12.2023 di approvazione del verbale di pre-intesa n. 1/2023)

ANNO _____

Dipendente	Area di inquadramento	Profilo professionale

Progressione Economica all'interno dell'Area dei Funzionari ed E.Q. prevista per l'anno 2023

AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q.

PARAMETRI	VALUTAZIONE	PUNTEGGI ATTRIBUIBILI	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	OSSERVAZIONI
A) Valutazione conseguita nel triennio precedente non inferiore a 81/100 (i valori verranno convertiti in relazione al sistema di valutazione adottato dall'Ente)	Per ogni punto di media in meno, vengono tolti 1,5 punti 94 95 96 97 98 100-99	MAX 40 PUNTI <ul style="list-style-type: none">• 32,5• 34• 35,5• 37• 38,5• 40		
B) Anzianità esperienza professionale acquisita		MAX 30 PUNTI 2,4 punti per anno di servizio 0,2 punti per mese di servizio		
C) Ulteriori criteri: C.1 ISTRUZIONE	TITOLO DI STUDIO Diploma Laurea triennale Laurea magistrale-specialistica Lauree ulteriori Master universitario I livello Master universitario II livello Abitolazione ordine professionale Dottorato di ricerca	MAX. 10 PUNTI <ul style="list-style-type: none">• 3• 3• 5• 3• 3• 5• 5• 5		
C) Ulteriori criteri: C.2 FORMAZIONE CERIFICATA E PERTINENTE	PER I CORSI <ul style="list-style-type: none">• fino a 2 gg.• fino a 4 gg.• fino a 6 gg.• fino a 8 gg.• fino a 10 gg.• oltre i 10 gg.	MAX 10 PUNTI <ul style="list-style-type: none">• 1• 2• 4• 6• 8• 10		

<p>C) Ulteriori criteri: C.3 CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI - la capacità acquisita di affrontare e risolvere situazioni di complessità sempre crescente, con riferimento agli aspetti normativi, tecnici ed organizzativi - l'aver svolto attività di docenza, pubblicazione articoli, libri o pubblicazioni scientifiche attinenti alle materie lavorative o corsi di formazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Scarso • Suff. • Buono • Ottimo • Scarso • Suff. • Buono • Ottimo 	<p style="text-align: center;">MAX 10 PUNTI</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0 • 3 • 7 • 10 • 0 • 3 • 7 • 10 		
	PUNTEGGIO MASSIMO	100	<u> </u> /100	
	PUNTEGGIO MINIMO PER IL PASSAGGIO	65		

Nughedu San Nicolò li _____