



Comune di Villasimius

Provincia Sud Sardegna

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

In data due ottobre 2019, alle ore 13,30, presso la residenza municipale del Comune di Villasimius, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente – dott. Angelo Steri - Segretario comunale

P [x] A []

- **la delegazione sindacale rappresentata:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP//.....	P []	A [x]
OO.SS. Territoriale	CISL FP//.....	P []	A [x]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	Priamo Foddis	P []	A [x]
OO.SS. Territoriale	CSA	Fabrizio Lecca	P [x]	A []
R.S.U. Aziendale	– Remo Ghiani		P [x]	A []
R.S.U. Aziendale	– Tiziana Utzeri		P [x]	A []
R.S.U. Aziendale	– Gianluca Secci-		P [x]	A []
R.S.U. Aziendale	– Gianluca Porru		P [x]	A []

Per l'esame del contratto decentrato integrativo normativo del Comune di Villasimius nel testo di seguito riportato:



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. In particolare si avrà riguardo a:
 - a) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) d.lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) d.lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 36 del 24.03.2017;
 - f) Metodologia di Valutazione della *Performance*, approvato con atto deliberativo Giunta Comunale n. 8 del 22.01.2015;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009 in quanto non disapplicati.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale con contratto di formazione e lavoro.
2. Le parti condividono l'esigenza di mantenere un pieno allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa dell'ente. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto sottoscritto nel Comune di Villasimius riguarda il periodo 2016-2018, coincidente con quello relativo al CCNL 21.05.2018, le parti convengono di procedere entro la chiusura dell'esercizio alla stipula dell'accordo economico per l'anno 2018 e che il presente contratto decentrato integrativo ha valenza per il triennio 2019-2021, salvo che sia espressamente stabilita una diversa decorrenza per specifici istituti contrattuali.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti



concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese ottobre di ciascun anno.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

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

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 e, in tal 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 15 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 ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione comunale e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore alla stipula del presente o che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Il provvedimento di costituzione del fondo delle risorse decentrate è tempestivamente comunicato alla parte sindacale.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% 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'eventuale conferma o modifica dell'integrazione.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, per il conseguimento di obiettivi dell'ente definiti nel piano esecutivo di gestione (PEG)/ Piano della *performance* (PP), compresi quelli inerenti il potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Sono inoltre condizioni essenziali e legittimanti le seguenti condizioni:
 - a) *elaborazione di un apposito progetto che correlato ad obiettivi di attivazione di nuove attività, di implementazione e miglioramento, o anche di mantenimento, di servizi esistenti purché non espressi in termini generici, ma individuino risultati concreti, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità;*
 - b) *incentivazione della performance del solo personale direttamente coinvolto nel progetto e quantificazione preventiva del premio massimo individuale attribuibile;*
 - c) *stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;*
 - d) *accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;*
 - e) *garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;*
 - f) *in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.*



Art. 6 – Strumenti di premialità

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

CAPO II – Criteri generali 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, con cadenza annuale secondo i seguenti criteri generali:
 - a) *corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;*
 - b) *riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;*
 - c) *necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;*
 - d) *rispondenza a particolari condizioni di erogazione di specifici servizi.*
3. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo delle risorse decentrate, non inferiore a quella stabilita negli indirizzi impartiti dall'organo di governo dell'ente, sia destinata ad incentivare la *performance* individuale ed organizzativa.
4. Le parti possono anche definire annualmente la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla *performance* e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
5. Le eventuali economie di parte stabile non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare le risorse complessive destinate alla *performance*.



CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.
3. I criteri per le procedure di assegnazione delle progressioni economiche sono definite nell'allegato "A" al presente contratto decentrato.
4. Fermo restando che il fondo da destinare all'attribuzione di progressioni economiche orizzontali non può eccedere l'importo delle risorse decentrate stabili decurtate dagli utilizzi stabili (progressione economiche e indennità di comparto in godimento), le parti convengono altresì che annualmente le risorse per le P.E.O. non potrà superare il 50% dell'ammontare delle risorse decentrate disponibili, ottenuto dalla differenza tra l'importo del fondo di parte stabile e gli utilizzi stabili.



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 ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi non riconducibili ordinarie condizioni di "resa" della prestazione ed individuate 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, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile 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.

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

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - a) Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,15 al giorno;
 - b) Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
 - c) Espletamento di maneggio valori: fino a euro 1,50 al giorno.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci.
3. Successivamente alla stipula del presente contratto decentrato ciascun Responsabile di Servizio dovrà individuare, nell'ambito dell'articolazione organizzativo cui è preposto, le posizioni lavorative e, conseguentemente, i beneficiari delle indennità per particolari condizioni di lavoro ovvero confermare quelle che nell'anno 2018 svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo.



A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

1. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del responsabile di servizio:
 - a) *prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di guida e trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada, macchine operatrici ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (escluso dipendenti con il profilo professionale di autista)*
 - b) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di tumulazione, esumazione e traslazione salme;*
 - c) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fognature, caditoie stradali e canali nonché dall'utilizzo del canal-jet;*
 - d) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione del verde (decespugliatore, tosaerba, ecc.) e dall'impiego di antiparassitari e concimi;*
 - e) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di manutenzioni stradali con utilizzo di bitume ed emulsioni nonché dall'utilizzo di mezzi ad aria compressa;*
 - f) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla conservazione e manipolazione di prodotti quali vernici, concimi, antiparassitari, oli e carburanti;*
 - g) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dallo svolgimento di lavori di officina;*
 - h) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di manutenzione degli impianti di pubblica illuminazione e dall'utilizzo dell'autoscala;*
 - i) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'utilizzo di motori ed elettropompe e dalla manutenzione dei relativi condotti;*
 - j) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di segnaletica stradale in presenza di traffico;*
 - k) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'utilizzo di prodotti chimici all'interno di laboratori.*
2. L'erogazione dell'indennità di rischio può avvenire entro il bimestre successivo a quello di maturazione sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Settore unitamente ad attestazione dello svolgimento delle attività di cui al comma 1 da parte del collaboratore.

B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

1. 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 il profilo professionale di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a) *prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;*



Comune di Villasimius

Provincia Sud Sardegna

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

C. MANEGGIO VALORI

1. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa e per le sole giornate di effettivo svolgimento di servizi comportanti maneggio di valori di cassa. A tal fine, vengono individuate le seguenti figure:
 - a) *Economo comunale;*
 - b) *Agenti contabili individuati con provvedimento formale.*
2. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Responsabili di Servizio, sulla base delle presenti disposizioni.
3. Si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - a) *€ 1,00 giornaliera per chi maneggia valori annuali sino a € 5.000,00;*
 - b) *€ 1,50 giornaliera per chi maneggia valori oltre € 5.000,00.*
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
 - b) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Servizio, con atto scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
 - c) l'assegnazione alle posizioni lavoro destinatarie dell'indennità per specifiche responsabilità determina la contestuale attribuzione della responsabilità di processo e/o di procedimenti, anche a rilevanza esterna, e la conseguente apposizione di una sigla attestante la regolarità degli atti e provvedimenti proposti al Responsabile di Servizio;
 - d) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;



Comune di Villasimius

Provincia Sud Sardegna

- e) 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;
 - f) nell'ambito delle risorse a tal fine destinate, la Conferenza dei Responsabili di Servizio, presieduta dal Segretario comunale, individua entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto il numero di posizioni di lavoro caratterizzate dall'assunzione di specifiche responsabilità e provvede al riparto delle somme tra i diversi Servizi.
2. Le fattispecie alle quali il Responsabile di Servizio dovrà fare riferimento sono le seguenti:
- a) responsabilità di un ufficio formalmente istituito, ossia di una struttura organizzativa caratterizzata da un buon livello di autonomia nella gestione di un numero significativo di procedimenti complessi e coordinamento di più unità lavorative. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa/tecnica rimesso in capo al dipendente che assume le particolari responsabilità su procedimenti e atti non definibili e non standardizzati.
 - b) responsabilità per l'esercizio di compiti e funzioni ascrivibili a particolari figure previste da disposizioni normative che richiedano specifiche abilitazioni o competenze professionali nonché autonomia operativa e assunzione diretta di responsabilità esterna.
 - c) responsabilità di conseguimento di obiettivi e risultati contenuti in progetti, programmi o specifici piani di attività formalmente approvati dall'ente implicanti il coordinamento di una pluralità di lavoratori, sempreché non siano già remunerati attraverso altri compensi;
3. L'importo dell'indennità è graduato secondo i seguenti criteri:
- a) *l'ipotesi di cui alla lettera a) di cui al precedente comma: euro 600,00;*
 - b) *l'ipotesi di cui alla lettera b) di cui al precedente comma: euro 480,00;*
 - c) *l'ipotesi di cui alla lettera c) di cui al precedente comma: euro 360,00;*
4. Le singole fattispecie di cui alle lettere a), b) e c) del comma 2 non sono tra loro cumulabili.
5. L'importo dovuto è commisurato al periodo di effettivo esercizio delle funzioni e può essere erogato mensilmente.
6. Non è consentito cumulare l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità con le ulteriori indennità di cui all'articolo 12, garantendone tuttavia il trattamento di maggior favore.
7. Qualora il Responsabile non individui personale al quale attribuire specifiche responsabilità, o nel caso in cui a seguito dell'attribuzione delle indennità suddette residuassero delle somme, queste ultime confluiranno nel *budget* della produttività collettiva.
8. Il fondo da destinare all'erogazione dell'indennità per le specifiche responsabilità non potrà essere superiore al 10% dell'ammontare delle risorse decentrate disponibili, ottenuto dalla differenza tra l'importo del fondo costituito e la sommatoria degli importi relativi ad utilizzi stabili, ricorrenti e vincolati.

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL compete al personale che assume specifiche responsabilità derivanti da:
 - a) *le qualifiche di Ufficiale Elettorale, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;*



- b) l'assolvimento di compiti di archivistico informatico;*
 - c) di addetto ai servizi di protezione civile e agli uffici relazioni con il pubblico;*
 - d) che svolge le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.*
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1, è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).
 3. Per le funzioni di cui alla lettera a), del comma 1, è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - a) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
 - b) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe (delega completa);
 - c) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile o agli Ufficiali di Anagrafe (delega parziale);
 4. Per le casistiche di cui alle lettere b) e c) e d) del comma 1, l'indennità massima attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.
 6. Non compete ai Responsabili di Servizio che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
 7. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti previste al comma 1, al dipendente competerà la misura massima contrattualmente prevista pari a € 350,00.
 8. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Art. 13

Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000 si prevede che l'accordo economico stabilisce la misura massima del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in proporzione alle notificazioni effettuate da ciascuno.
2. Gli incentivi spettanti sono erogate annualmente a consuntivo, in un'unica soluzione, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo



CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
 - a) *proventi da sponsorizzazioni;*
 - b) *proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;*
 - c) *contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.*
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti con atto del Responsabile del Servizio competente secondo la disciplina prevista nei regolamenti comunali o negli atti convenzionali.

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

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale di cui all'art. 15, comma 1, lettera k), CCNL 01.04.1999 sono quelle relative a:
 - a) *incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. n. 50/2016);*
 - b) *recupero evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p, D.Lgs. n. 446/1997);*
 - c) *diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. n. 269/2003);*
 - d) *recupero evasione IMU e TARI (art. 1, comma 1091, Legge n. 145/2018);*
 - e) *altre risorse specificamente assegnate in base a vigenti norme statali o regionali (es. L.R. 19/1997).*
2. Le risorse di cui alla lettera a) del precedente comma sono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel regolamento comunale approvato con delibera G.C. n. 188 del 21.12.2017.
3. I criteri e modalità di riparto del fondo alimentato dal recupero IMU e TARI sono convenuti come segue:
 - a) fino al 15% al Responsabile del Servizio Finanziario;
 - b) fino al 20% al Responsabile del procedimento di accertamento tributario, ove formalmente nominato dal Responsabile del Servizio; in caso di mancata nomina del responsabile del Responsabile del procedimento, la misura spettante al Responsabile di Servizio di cui alla lettera a) può essere elevata fino al 25%.
 - c) la restante parte al personale che concorre al raggiungimento degli obiettivi di recupero e gestione delle entrate tributarie nella misura massima individuale stabilita con provvedimento del Responsabile del Servizio Finanziario che costituisce il gruppo di lavoro e l'apporto richiesto a ciascun dipendente.



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

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente e nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione approvato dall'organo politico dell'Ente.
3. Le somme vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, dell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 17 - Disciplina della *performance* e del premio individuale

1. Nel rispetto delle vigenti disposizioni regolamentari adottati dall'ente, le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza appiattimento retributivo;
 - b) le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la *performance* individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
 - raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - definizione di medesimi sistemi di misurazione e valutazione della *performance* riguardanti rispettivamente i premi per la produttività/merito e la progressione economica orizzontale. In mancanza di assegnazione di obiettivi vengono presi in considerazione quelli di mantenimento di standard quali/quantitativi in essere.
2. L'importo del premio massimo destinato a remunerare la *performance* individuale, erogabile a ciascun dipendente, è quantificato come riportato di seguito:
 - a) *si determina il numero dei dipendenti in servizio in ogni singola categoria professionale e si attribuisce un parametro per ciascuna di esse;*
 - b) *si moltiplica il parametro per il numero dei dipendenti di ciascuna categoria e per i mesi di servizio dovuti nel corso dell'anno e procedendo alla somma di tutti i punti parametrici (arrotondati all'unità per eccesso o difetto);*
 - c) *la somma destinata annualmente alla performance si divide per il totale dei punti parametrici ottenendo il "punto base" che moltiplicato per il parametro attribuito ad*



Comune di Villasimius

Provincia Sud Sardegna

ogni singola categoria determina la relativa quota di produttività e, per divisione, il premio massimo annuo spettante a ciascun dipendente delle categorie.

3. Sulla base del precedente comma si ottiene:

Categoria giuridica	n. dipendenti	Parametro convenuto	Mesi di servizio	Totale punti categoria	Fondo produttività	Punto base	Importo premio per categoria	Premio max annuo per dipendente
A		100						
B/1		110						
B/3		120						
C		130						
D/1		140						
D/3		150						
TOTALE								

4. L'erogazione del premio di *performance* individuale avviene in base alle schede di valutazione annuali compilate dai Responsabili di Servizio coerentemente con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione adottato dall'ente, previo accertamento del raggiungimento degli obiettivi gestionali da parte del Nucleo di Valutazione.

5. L'importo destinato alla *performance* organizzativa è stabilito nel sistema permanente di misurazione della performance adottato dall'ente. Gli obiettivi di *performance* organizzativa sono individuati nel Piano esecutivo di Gestione e sono oggetto di misurazione dal Nucleo di Valutazione che determina il punteggio massimo attribuibile a ciascun dipendente. Il relativo punteggio definitivo è attribuito dal Responsabile di Servizio contestualmente alla valutazione della *performance* individuale.

6. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:
- *la misura della maggiorazione del premio è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;*
 - *il numero delle maggiorazioni dei premi individuali da assegnare è ottenuto dividendo le economie conseguite nella distribuzione dei premi di performance per l'importo pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, arrotondato per difetto all'unità intera.*
 - *il personale beneficiario del premio individuale è individuato compilando una graduatoria, in ordine decrescente, dei dipendenti che hanno conseguito un valutazione pari o superiore a 91/100 e attribuito ad un numero almeno pari al 20%, arrotondato per eccesso all'unità intera, dell'organico di ciascun Servizio o distaccato all'Unione dei Comuni del Sarrabus (escluso il titolare di P.O.) Nell'ipotesi in cui il numero dei premi da assegnare non coincida con il numero dei dipendenti individuati si applicherà quale criterio preferenziale l'ordine di graduatoria degli stessi. In caso di parità di posizione in graduatoria costituisce titolo di preferenza il maggior numero di giorni lavorati dal dipendente durante l'anno solare.*

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

1. In conformità agli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):



Comune di Villasimius

Provincia Sud Sardegna

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota non inferiore al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (= valutazione negativa) ad un massimo del 20% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predefinite nel sistema di misurazione e valutazione;
 - c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, spetta un ulteriore importo della retribuzione di risultato, pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
2. Perciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art.* 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:
- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
 - b) i compensi 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;
 - c) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996, dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. 446/1997 e dall'art. 1, comma 1091 della legge n. 145/2018;
3. Fermo restando i limiti stabiliti dalle specifiche norme di legge e nel rispetto dei criteri e modalità stabilite in sede regolamentare, si conviene che:
- a) *se una P.O. percepisce fino a 10.000 euro lordi su base annua per compensi dovuti in base a specifiche disposizioni di legge, la retribuzione di risultato è comunque pari al 100%;*
 - b) *se una P.O. percepisce oltre 10.000 euro lordi su base annua per compensi dovuti in base a specifiche disposizioni di legge, la retribuzione di risultato subisce una riduzione del 10%.*

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.

Art. 19 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-*ter* del CCNL;
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;



- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- 2. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al Comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di P.L. per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 20 – Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada di cui all'art. 208, comma 4, del D.Lgs. n. 285/1992, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della polizia locale, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.
2. L'eventuale importo di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale è determinato annualmente con la deliberazione della Giunta Municipale di cui all'art. 208, comma 5, del D.Lgs. n. 285/1992.
3. L'erogazione avviene secondo le modalità di cui all'articolo 17 del presente accordo.

Art. 21 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa e non saltuaria o occasionale, rende effettivamente la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi di vigilanza su strada ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,15 per ciascuna giornata lavorativa interamente dedicata al servizio esterno.
3. Nei casi particolari in cui, per specifiche esigenze organizzative o di fruizione di permessi giornalieri, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra l'intera durata della giornata lavorativa, l'indennità è riproporzionata tenendo conto delle sole ore effettivamente rese nei servizi esterni.
4. L'attestazione delle giornate e dell'orario di effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti dovrà risultare dalle timbrature del *badge* assegnato al dipendente effettuate all'inizio e al termine del servizio esterno con apposito codice comunicato dall'ufficio Personale. In alternativa, tale attestazione è rilasciata dal Responsabile del Servizio di Polizia Locale.
5. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate entro il bimestre successivo a quello di svolgimento del servizio esterno.



Art. 22 – Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse entro i limiti stabiliti dal precedente art. 11, comma 7.
3. L'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, previa formale attribuzione del Responsabile del Servizio di Polizia locale, secondo le seguenti misure:
 - a) *Ufficiali direttivi: euro 600,00;*
 - b) *Sottoufficiali: euro 480,00;*
 - c) *Agenti: euro 360,00;*
4. L'indennità non è erogabile quando il dipendente:
 - a) Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze esclusivamente i giorni di ferie e i giorni di recupero delle festività lavorate.
 - b) Quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 23 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che 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%, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari nonché tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - a) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - b) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - c) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - d) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - e) situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;



Comune di Villasimius

Provincia Sud Sardegna

- patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Il contingente può essere modificato annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 24 – Reperibilità

1. La reperibilità, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, può essere istituita per le seguenti aree di pronto intervento:
 - a) servizi di stato civile (registrazioni decessi);
 - b) servizi ambientali e tecnologici;
 - c) servizi lavori pubblici e manutenzioni (cantiere).
 - d) polizia locale.
2. L'istituzione e la revoca del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente. L'individuazione dei dipendenti da assegnare in turno di reperibilità è stabilita dai Responsabili di Servizio e tempestivamente comunicata all'Ufficio Personale, al Sindaco e alle autorità preposte. Al dipendente è consegnato un telefono cellulare.
3. Il compenso per servizio di reperibilità, da liquidarsi con cadenza annuale entro il mese successivo a quello di presentazione delle richieste di liquidazione, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL.
4. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 10 volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
5. Per le giornate di reperibilità l'indennità viene stabilita nella misura di euro 12,00 per ogni turno non festivo di dodici ore, raddoppiata in caso di reperibilità cadente in giornata festiva.
6. È esclusa qualsiasi sovrapposizione del servizio di reperibilità con gli orari di funzionamento dei servizi delle strutture interessate. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate a richiesta, con esclusione per le stesse ore della percezione del compenso di cui al comma 5.

Art. 25 – Indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. La turnazione, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita con provvedimento comunale, per garantire l'erogazione dei servizi di Polizia Municipale, tramite l'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni su 10 ore giornaliere per almeno 6 giorni settimanali.
2. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che 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 non può mai superare il 10% (arrotondato per eccesso) su base mensile, come da esempio numerico sotto riportato:

Personale Turnista: giorni lavorati nel mese: n. 26 di cui n. 13 turni al mattino e n. 13 turni al pomeriggio. L'indennità di turno potrà essere liquidata anche se i turni mattutini/pomeridiani sono n. 15, ossia n. 13 + 10% (= 1,3 arrotondato a 2) e i restanti turni pomeridiani/mattutini sono n. 11 giorni.
--



Comune di Villasimius

Provincia Sud Sardegna

3. 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.
4. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
5. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8, del CCNL le situazioni personali che, a richiesta, possono escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:
 - a) *dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;*
 - b) *dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;*
 - c) *separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.*
6. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
 - a) *in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;*
 - b) *in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.*
7. La corresponsione delle indennità per turno, per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno è effettuata entro il bimestre successivo a quello di svolgimento degli stessi, previa comunicazione all'Ufficio Personale dei servizi effettivamente prestati dal Polizia Municipale.
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

Art. 26 – Lavoro straordinario e banca delle ore

1. Il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è quantificato annualmente con provvedimento dell'ente.
2. La Giunta Comunale si impegna a determinare entro il mese di marzo di ogni anno il budget finanziario da assegnare ai vari Servizi e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti si incontrano almeno due volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare eventuali modifiche ai budget assegnati ai diversi Servizi e le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso verrà ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate ed effettivamente retribuite.
4. Gli incrementi di risorse e l'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione con delibera di Giunta Municipale da comunicare tempestivamente alle rappresentanze sindacali.
5. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:
 - a) *il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 annue;*
 - b) *il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 100.*



Comune di Villasimius

Provincia Sud Sardegna

Art. 27 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti, tenuto conto della vocazione turistica del Comune, 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 6 mesi all'anno, per le seguenti ragioni:
 - a) *dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;*
 - b) *dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;*
 - c) *dipendenti incaricati di posizione organizzativa*
 - d) *dipendenti impegnati in attività a carattere stagionale.*

Art. 28 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano le seguenti fasce temporali di flessibilità oraria per tutti i dipendenti al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - a) fascia di flessibilità in entrata e in uscita, sia dell'orario antimeridiano che pomeridiano, fino a 30 minuti complessivi giornalieri con l'obbligo di completare il debito orario nella medesima giornata lavorativa. Tale forma di flessibilità è utilizzabile autonomamente dai dipendenti che non prestano servizio in regime di turnazione senza alcuna comunicazione al Responsabile di Servizio.
 - b) fascia di flessibilità che preveda la possibilità di posticipare l'orario di entrata e di uscita fino ad un'ora dell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, salvo diverse esigenze organizzative dell'ente. L'autorizzazione di questo modello di flessibilità ed il recupero deve essere autorizzato dal Responsabile di Servizio e comunicato all'Ufficio Personale.
2. Oltre alle ipotesi di cui al comma 1, possono essere autorizzate ulteriori forme di flessibilità rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, ai soli dipendenti che:
 - a) *beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;*
 - b) *assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;*
 - c) *siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL;*
 - d) *si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;*
 - e) *si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli minorenni di scuole secondarie;*
 - f) *siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.*

Art. 29 – Orario multiperiodale

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale fino a 20 settimane per lo svolgimento di attività inerenti i seguenti servizi:
 - a) *scolastici;*
 - b) *turistici e ambientale;*
 - c) *di manutenzione e vigilanza aree, spazi ed edifici pubblici.*
2. L'autorizzazione all'effettuazione dell'orario multiperiodale è disposta dal Responsabile del Servizio cui il dipendente è assegnato.



Art. 30 – Pausa

1. Ai sensi dell'art. 26 del CCNL, di attuazione dell'art. 8 del D.lgs. n. 66/2013, il personale ha diritto di usufruire di una pausa non inferiore a 30 minuti per il recupero delle energie psico-fisiche nel caso in cui la prestazione lavorativa giornaliera ecceda le 6 ore.
2. Nell'ipotesi di consumazione del pasto, la durata della pausa non può essere inferiore a 30 minuti e non può superare le 2 ore giornaliere.
3. La fruizione della pausa da parte del dipendente non riduce in ogni caso l'orario di lavoro.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 31 – 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'utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 32 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

Art. 33 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto servizio per un periodo superiore a 8 mesi continuativi nell'arco dell'anno solare.

Art. 34 – Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di *performance* o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per un periodo superiore 8 mesi continuativi, nell'arco dell'anno solare.



Art. 35 – Telelavoro

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

CAPO III – Ulteriori disposizioni e norme finali

Art. 36 – Diritto di sciopero e servizi essenziali

1. In attuazione dell'accordo Collettivo Nazionale in materia di Norme di Garanzia del Funzionamento dei Servizi Pubblici Essenziali sottoscritto il 19 settembre 2002, le parti individuano di seguito i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'ente, e il contingente di persone necessario a garantirli, anche in occasione di sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali:
 - a) *Servizi cimiteriali: 1 unità*
 - b) *Servizio stato civile: 1 unità*
 - c) *Servizio elettorale: 1 unità*
 - d) *Servizio stipendi: 1 unità*
 - e) *Servizio polizia locale: 2 unità;*
 - f) *Servizio di emergenza di protezione civile e attinenti alla rete stradale, idrica fognaria e di depurazione: 2 unità.*
2. Il Responsabile del Servizio, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà con criterio di rotazione, ove le dotazioni organiche lo consentano, i nominativi dei dipendenti in servizio presso i settori interessati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili. Cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, compatibilmente con i termini di comunicazione dell'indizione dello sciopero provvederà a comunicare i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati, alla RSU e ai singoli interessati. Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.



3. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali del 19 settembre 2002.

Art. 37 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - a) 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. 40 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
 - b) 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;
 - c) 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
 - d) 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.

Art. 38 - Clausola finale

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.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.



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

(art. 7, comma 4, lettera c, CCNL 21.05.2018)

1. Le procedure previste dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018 sono avviate sulla base delle risorse stanziare per le progressioni orizzontali in sede di contrattazione economica con prelievo dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL.
2. Per l'ammissione alla selezione il dipendente deve possedere a i seguenti requisiti:
 - a. permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a sessanta mesi, maturati in servizio di ruolo nel comparto degli enti locali riferiti al 31 dicembre precedente a quello di selezione;
 - b. assenza di provvedimenti disciplinari nel biennio solare precedente la pubblicazione dell'avviso di selezione;
 - c. essere dipendenti del Comune di Villasimius alla data di decorrenza della PEO e alla data di pubblicazione del bando di selezione.
3. L'attribuzione è preceduta da un avviso, rivolto a tutto il personale, affisso per 15 giorni nell'albo pretorio *on line* del Comune, nella bacheca del personale ubicata presso la sede municipale nonché tempestivamente comunicato agli enti presso i quali sono distaccati, comandati o comunque in utilizzo dipendenti comunali. Nell'avviso vengono indicate le progressioni orizzontali assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene inoltre i termini entro cui presentare l'istanza di partecipazione, il modello di domanda e gli eventuali allegati da presentare.
4. Alla scadenza del termine per la presentazione delle istanze, si provvede alla redazione delle relative graduatorie sulla base dei seguenti criteri:
 - a. punti 50 – valutazione media della *performance* individuale conseguita nel triennio che precede l'anno solare in cui si avviano le procedure.
 - b. punti 40: esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento.
 - c. punti 10: competenze acquisite e certificate a seguito di corsi di formazione superati con esame finale e inerenti il profilo professionale ricoperto dal dipendente e terminati successivamente all'ultima progressione economica orizzontale assegnata o, in assenza di queste, all'accesso all'impiego presso il Comune di Villasimius. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (es. in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, di anticorruzione, di trattamento dei dati personali).
5. La graduatoria viene portata a conoscenza dei singoli richiedenti con le stesse modalità di pubblicazione dell'avviso di selezione. Entro 10 giorni dalla pubblicazione dell'esito finale, gli interessati possono presentare istanza scritta di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti. Trascorso tale periodo (10 giorni), il competente ufficio comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
6. La progressione economica avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.
7. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. In caso di parità di punteggio fra più candidati la graduatoria è formata utilizzando i seguenti criteri di preferenza:



Comune di Villasimius

Provincia Sud Sardegna

- a) maggiore anzianità della categoria economica di appartenenza;
 - b) maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'ente;
 - c) maggiore anzianità di servizio complessiva nel comparto degli enti locali;
 - d) minore età del dipendente.
8. Non sarà possibile assegnare, per ogni anno, un numero di progressioni economiche orizzontali superiore al 50% dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente alla data di approvazione della graduatoria finale.
 9. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni o aziende pubbliche partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il Comune, tramite l'Ufficio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, tutte le informazioni relative alle valutazioni della *performance* e agli eventuali percorsi di formazione conclusi con il superamento di esame finale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della *performance* individuale.
 10. I dipendenti titolari di posizione organizzativa partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.



Comune di Villasimius

Provincia Sud Sardegna

Al termine della riunione le parti concordano sul testo del contratto collettivo decentrato integrativo normativo per il triennio 2019–2021 e lo sottoscrivono.

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente __f.to Angelo Steri__

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP _____//_____

OO.SS. CGIL – FP _____//_____

OO.SS. UIL - FPL _____//_____

OO.SS. CSA _f.to Fabrizio Lecca__

R.S.U. Aziendale _f.to Remo Ghiani__

R.S.U. Aziendale _f.to Tiziana Utzeri__

R.S.U. Aziendale _f.to Gianluca Porru__

R.S.U. Aziendale _f.to Gianluca Secci__