



Comune di Sant'Andrea Frius

Provincia del Sud Sardegna

Via Enrico Fermi n. 6 – 09040 SANT'ANDREA FRIUS (CA)

☎ 070/9803191 - ☎ 070/9803537

Codice Fiscale 80013490927 - Partita Iva 01242830923

protocollo@pec.comune.santandreafrius.ca.it - protocollo@comune.santandreafrius.ca.it

www.comune.santandreafrius.ca.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

(PARTE NORMATIVA)

Triennio 2023 – 2025

TITOLO I

Tempi, soggetti e procedure per l'applicazione del contratto

Art.1

Campo di applicazione, durata, decorrenza e verifiche

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (d'ora in avanti CCI), sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali periodo 2019 – 2021 del 16 novembre 2022 (d'ora in avanti CCNL), si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Sant'Andrea Frius compreso il personale comandato o distaccato, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, inquadrati nel Comparto delle Funzioni Locali. Al personale distaccato o comandato si applica il trattamento economico sulla base del vigente ordinamento contrattuale o disposizione derogatoria laddove prevista dalla legge.
2. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.
3. Il presente CCI ha durata triennale e disciplina in particolare le materie di cui allo stesso art. 7 co. 4 del CCNL che si richiamano implicitamente nel presente articolo. Le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2025. Alla scadenza, il presente CCI si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni in esso contenute restano in vigore sino a che non siano state sostituite dal successivo contratto.
4. Gli effetti del presente CCI decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
5. Fatte salve le prerogative sindacali, tutti i soggetti destinatari del presente CCI vengono portati a conoscenza dell'avvenuta stipulazione dello stesso, con l'invio del contratto presso i recapiti istituzionali di posta elettronica e la sua pubblicazione integrale sul sito dell'Ente.
6. Il presente contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei Contratti Collettivi Integrativi e/o Accordi precedenti che dettano disposizioni difformi o in contrasto.
7. Ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale e con le modalità successivamente indicate.
8. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto o in caso di richiesta di una delle parti anche a seguito delle verifiche di cui al comma successivo.
9. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 comma 8 del CCNL, con cadenza semestrale, di norma entro il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, le parti si incontrano per verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente CCI.
10. Per quanto non previsto dal presente contratto trovano applicazione le norme del CCNL 16 novembre 2022 e di quelli precedenti per quanto in vigore.

Art.2

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente CII, ai sensi dell'articolo 3 comma 5 del CCNL le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'interpretazione autentica è espressa attraverso apposito Accordo di interpretazione autentica che diviene vincolante con la sottoscrizione delle Parti, secondo le modalità adottate per la stipula di questo stesso CII.
5. L'eventuale interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
6. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate.
7. L'Amministrazione si impegna a dare massima diffusione, tra il personale, dell'Accordo d'interpretazione autentica anche attraverso i canali di cui al precedente art. 1 comma 5.

Art.3

Sistema delle relazioni sindacali

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.
2. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto dei rispettivi diritti ed obblighi.
3. Il Sistema delle Relazioni Sindacali applicabile al presente ente, Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) La Partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, a sua volta si articolata in:
 - Informazione (art. 4 del CCNL)
 - Confronto (art. 5 del CCNL)
 - b) La contrattazione integrativa, che è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.(art. 7 ss. CCNL)
4. In assenza dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, di cui all'art.6 del CCNL, le Parti possono prevedere, anche l'istituzione di Tavoli Tecnici, quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su ulteriori e/o specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al Tavolo negoziale.
5. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali, gli incontri tra le parti (Confronto, Contrattazione Collettiva Integrativa) possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica o mista con tutte le Parti firmatarie del CCDI.

6. Le riunioni nell'ambito del sistema di relazioni sindacali vengono di norma svolte nell'orario di servizio e il personale dipendente che partecipa in qualità di soggetto sindacale individuato ai sensi dell'art. 4 del presente CCDI è considerato in servizio a tutti gli effetti.
7. Gli esiti dei lavori dei Tavoli Tecnici saranno riportati al Tavolo negoziale per la loro illustrazione e per i successivi passaggi previsti dal Sistema delle Relazioni Sindacali.

Art. 4

Soggetti sindacali

1. I soggetti sindacali titolati a partecipare al sistema di relazioni sindacali dell'art. 3 del presente CCI, sono:
 - a) le RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali appositamente designati dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;
2. Ai medesimi soggetti viene inoltre assicurato l'esercizio di tutte le prerogative sindacali previste dalla legge e dai vigenti CCNQ e CCNL disciplinanti la materia.

Art. 5

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla Contrattazione Integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il Confronto di cui all'art. 9 le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dai precedenti commi, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 16.11.2022, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad) per le quali vige l'obbligo a contrattare.
5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af), per le quali vige l'obbligo a contrarre, il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'ente provvede motivatamente all'adozione di un atto unilaterale in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
6. Qualora l'Amministrazione, ricorrendone i presupposti, ricorra all'adozione dell'atto unilaterale, è precluso l'inserimento nell'atto di contenuti esorbitanti le materie di cui al richiamato all'art. 7 comma 4 del CCNL 16.11.2022 per le quali vige l'obbligo a contrarre nonché di materie che non siano state oggetto di Informazione ai sensi dell'art. 8 del presente CCI.

7. Fermo restando i termini di cui ai commi 4 e 5, agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis del D.lgs. 165/2001.

8. Al fine di consentire la prosecuzione delle trattative per giungere a sostituire l'atto unilaterale col contratto, le parti fissano un calendario di sessioni negoziali al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

Art. 6

Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici essenziali -

1. L'ente, in caso di sciopero, applica le norme in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, secondo la disciplina di cui all'accordo collettivo nazionale, stipulato in data 19.9.2002.

2. Lo stesso ente provvede autonomamente all'individuazione dei servizi essenziali, delle prestazioni dovute e dei contingenti di personale necessari a garantire l'erogazione delle stesse durante gli scioperi:

Servizio	Prestazione Dovuta	Contingente in servizio
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	1
Elettorale	Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.	1
Igiene, sanità ed attività assistenziali	Servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale	1
Cimiteriale	Servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;	servizio esternalizzato
Rete stradale	Servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24	Servizio esternalizzato

Handwritten signature and initials in blue ink.

Servizi del personale	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).	1
Polizia Municipale	Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale; c. attività di pronto intervento; d. attività della centrale operativa; e. vigilanza casa municipale; f. assistenza al servizio di cui al n.8, in caso di sgombero della neve	1 Servizio associato Unione Comuni Gerrei
Servizi culturali	Solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione	1
Servizio di protezione civile	Da presidiare con personale in reperibilità	1
Servizio di nettezza urbana	Da assicurare nei termini fissati dal vigente accordo di settore	Servizio esternalizzato

3. Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a. i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b. i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c. durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d. le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- e. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

4. Nelle occasioni di sciopero, l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990 come modificata ed integrata dalla legge n.83/2000

5. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme dell'accordo collettivo nazionale, stipulato in data 19.9.2002 e alla legge 146/90 e s.m.i.

TITOLO II

CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Art. 7

Criteria di ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa

1. Ai sensi del comma 5, dell'art. 7 del D.Lgs 165/2001, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. Pertanto, la ripartizione delle risorse finanziarie accessorie deve rispettare il principio della corrispettività.

2. A tal fine l'ente rende annualmente disponibili alla Contrattazione, tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate costituite secondo la disciplina di cui all'art. 79 del CCNL 16 Novembre 2022, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i trattamenti economici previsti al comma 1 dell'art. 80 del richiamato CCNL.

3. La Contrattazione Integrativa, riserva la quota eccedente le risorse stabili di cui al precedente comma 2 e la quota delle risorse variabili – costituite ai sensi dell'art. 79 comma 2 del CCNL 16 Novembre 2022, destinandole, ricorrendone i presupposti, a remunerare, così come previsto dal comma 2 dell'art. 80 del richiamato CCNL:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 Maggio 2018;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16 Novembre 2022;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16 Novembre 2022;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2 CCNL 16 Novembre 2022.

4. La contrattazione integrativa, così come previsto al comma 3 dell'art. 80 del CCNL 16 Novembre 2022 destina, ai trattamenti economici di cui al comma 2 del

citato art. 80, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 del CCNL 16 Novembre 2022, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2. Per la ripartizione delle risorse di cui al presente comma si fa ricorso al programma di cui all'allegato (A).

5. Le eventuali risorse di cui al comma 3 non integralmente utilizzate nell'anno vengono portate ad integrazione delle risorse di cui al precedente comma 4 dell'anno successivo.

6. Ai sensi dell'art. 8 comma 6 del CCNL 16 Novembre 2022, sulla materia di cui al presente articolo vige l'obbligo a stipulare pertanto qualora, non si raggiunga l'accordo ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'ente vi può provvedere autonomamente e in via provvisoria, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 8

Condizioni all'Integrazione della componente variabile del Fondo per le Risorse Decentrate

1. Ai sensi dell'art. 79, comma 2 lett. b e c del CCNL 16 Novembre 2022, le integrazioni della parte variabile del fondo sono condizionate dal rispetto dei seguenti oneri procedurali e normativi:

- a. le integrazioni del fondo con le risorse di cui trattasi, devono essere sempre autorizzate con le stesse forme previste per la approvazione dei bilanci e con distinta indicazione dei mezzi di copertura (art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165 del 2001);
- b. la decisione di avvalersi della disciplina di cui al presente articolo deve fondarsi sulla necessaria e preventiva valutazione da parte dell'ente in ordine alla propria situazione economico - finanziaria ed alla propria capacità di bilancio (anche alla luce dei vincoli previsti dalle leggi finanziarie e degli obblighi di contenimento della spesa), quali risultano nel momento in cui interviene la decisione stessa, e pertanto gli adempimenti di cui trattasi non possono intervenire in un momento successivo, ora per allora, per il rispetto degli oneri procedurali di cui al presente articolo, nonché quelli previsti dal comma 5 dall'art. 40 bis del D.lgs. 165/2000, ai fini dell'integrazione e utilizzo delle risorse di cui trattasi, costituiscono norma indefettibile.

5. Le eventuali economie che dovessero determinarsi a seguito di applicazione del presente articolo non costituiscono residui e pertanto rientrano nella piena disponibilità del Bilancio dell'ente.

6. L'ente può stanziare le risorse di cui trattasi nel rispetto dei vincoli di bilancio e pertanto le stesse non possono essere stanziato se l'ente versa in condizioni strutturalmente deficitarie o di pre-dissesto o di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente.

7. Le risorse di cui trattasi, potranno essere inseriti nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato ai sensi del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, il rispetto dei vincoli di spesa in materia di personale e degli obiettivi di finanza pubblica. Lo sfioramento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o la violazione degli obiettivi di finanza pubblica, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate.

TITOLO III

DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO

ART. 9

Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario).

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile di Area Funzionale titolare di E.Q., sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione.

3. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b) del CCNL 16 Novembre 2022 (Nozione di retribuzione) incrementata del rateo della 13^a mensilità.

4. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, in caso di riposo compensativo dato in sostituzione di ore di lavoro straordinario non bisogna corrispondere, per ogni ora di straordinario effettuata, la maggiorazione prevista, né, per ogni ora di lavoro straordinario diurno vanno concessi 69 minuti di riposo compensativo. La "compensazione" opera senza tener conto del fatto che le ore straordinarie sono remunerate con la maggiorazione.

6. Le eventuali economiche che dovessero generarsi nel fondo di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.99 a seguito di fruizione di riposo compensativo dato in sostituzione di lavoro straordinario, non costituiscono residuo e pertanto rientrano nella piena disponibilità del bilancio dell'ente;

7. La prestazione di lavoro straordinario coincidente con la giornata di riposo settimanale comporta, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso pari al 50% della retribuzione oraria con diritto a equivalente riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

8. Se il lavoratore ha deciso di fruire delle ore di lavoro straordinario (autorizzate ed effettuate) come riposi compensativi, l'amministrazione non può trasformarle, unilateralmente, in retribuzione.

9. Rientrano nella nozione di lavoro straordinario anche le attività di formazione svolte nell'interesse dell'ente. Nel caso di cui trattasi la Partecipazione al corso deve essere comunque autorizzata dal Responsabile del Servizio e corrispondere ad un preciso interesse dell'ente; conseguentemente, le ore di formazione, anche se svolte al di fuori dell'orario di servizio sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti. Sono pertanto da escludere dalla presente disciplina tutte le altre attività formative e di studio a cui il dipendente partecipa su base volontaria.

10. L'Amministrazione si impegna a fornire alle R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie del CCNL alla fine di ogni anno, entro e non oltre il giorno 15 del mese di febbraio, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando il numero delle ore autorizzate, di quelle liquidate e di quelle recuperate o da recuperare.

11. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. Lgs 66/2003

Art.10

Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 del CCNL del 16 Novembre 2022 -

1. Le parti concordano che allo stato attuale non vi è necessità di aumentare le ore di lavoro straordinario individuale di cui al comma 4 dell'art 14 del CCNL 1/4/1999.
2. In ogni caso l'elevazione del limite di cui al precedente comma 1, potrà avvenire:
 - a) esclusivamente nell'ambito delle prestazioni di lavoro afferenti alla diretta assistenza agli organi istituzionali dell'ente;
 - b) per un numero di dipendenti non superiore al 2% del personale in servizio;
 - c) per comprovate ragioni di natura eccezionale, legate a ragioni di pubblico interesse, che non possono essere fronteggiate con il ricorso alle ordinarie ore di lavoro straordinario di cui al richiamato art. 14 del CCNL 1.4.99.
3. Fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 del CCNL 1.4.99, se e qualora dovessero verificarsi circostanze eccezionali di cui alla lett. c) che comportano l'elevazione del limite, lo stesso non potrà comportare un incremento del monte ore individuale di straordinario superiore alle 250 ore annue.
4. Qualora il monte ore di cui al precedente comma, nonché il n° dei dipendenti di cui alla lett. b) non fossero sufficienti a soddisfare le esigenze in atto, si ricorrerà ad altri strumenti afferenti all'articolazione dell'orario di lavoro compreso il ricorso all'orario multi periodale secondo la disciplina prevista nel presente CCLA.

Art. 11

Criteri per l'utilizzo del fondo lavoro straordinario

1. All'inizio di ogni anno nel fondo vanno quantificate e accantonate le risorse che mediamente negli ultimi tre anni sono state utilizzate per remunerare le ore di lavoro straordinario prestate in occasione di festività infrasettimanali ed in reperibilità;
2. La quota rimanente del fondo verrà ripartita fra le diverse Aree Funzionali in relazione al numero e alla categoria dei dipendenti assegnati mediante l'applicazione del metodo utilizzato per la determinazione della quota di trattamento accessorio individuale di cui all'art. 17 del presente CCLA.
3. In sede di verifica sull'utilizzo delle risorse, saranno effettuati gli opportuni correttivi per spostare quote di lavoro straordinario fra le Aree di cui al comma 2, tenuto conto delle esigenze rappresentate dai Responsabili di Area Funzionale.

Art. 12

Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore, di cui all'art.33 del CCNL.
2. Su richiesta del dipendente, confluiscono nella banca delle ore le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 40 ore.
3. Le modalità di utilizzo della banca delle ore è disciplinata da apposito regolamento approvato dall'ente con deliberazione n. 23 del 31.03.2023 e già oggetto di informativa sindacale.
4. Le ore di lavoro straordinario poste in recupero debbono essere obbligatoriamente recuperate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione;
5. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.
6. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile;
7. Possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Tali incontri dovranno essere convocati entro 15 giorni dalla richiesta

ART. 13

Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1

1. Rilevato che questo ente ha istituito il servizio di pronta reperibilità con deliberazione G.C. n. 6 del 27/01/2023, il limite di cui al comma 3 dell'art. 24 del CCNL del 21 Maggio 2018, può essere incrementato fino ad massimo di 10 volte al mese, ovvero sulla base di una pianificazione plurimensile in relazione alle esigenze dell'ente ed entro i limiti annui complessivi, assicurando anche, se del caso, la rotazione tra più soggetti anche volontari.
2. La pianificazione del servizio di pronta reperibilità nelle sue duplici versioni (mensile o plurimensile) è a cura del Responsabile dell'Area Funzionale interessata.
3. L'indennità di reperibilità di cui all'art. 24 del CCNL del 2018 potrà essere aumentata fino ad otto turni mensili e la remunerazione di € 10,33, prevista per le 12 ore al giorno di reperibilità, è elevata a € 13,00. Tali importi sono raddoppiati in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale, secondo il turno assegnato.
4. Ciascun turno di reperibilità può avere una durata minima di 4 ore e una durata massima di 24 ore e la corrispondente indennità è determinata in funzione del parametro retributivo previsto per le 12 ore di cui al precedente comma 3.
L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL del 16 Novembre 2022.

Art. 14

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

1. Fermo restando quanto previsto all'art. 36 del CCNL 16 Novembre 2022 l'ente, compatibilmente con le esigenze di servizio, al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare del personale dipendente, provvede all'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria;
2. La flessibilità oraria viene così stabilita:
 - 30 minuti per l'ingresso che potrà avvenire dalle 07:30 alle 08:30
 - 30 minuti per l'uscita che potrà avvenire dalle 14:00 alle 15:00
 - Nella giornata del rientro pomeridiano dalle 15:00 alle 16:00 per l'ingresso – 18:30/19:30 per l'uscita;
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei precedenti commi deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, oppure con orari concordati con il Dirigente responsabile, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - a. Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n.151/200;
 - b. Assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n.104/1992;
 - c. Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art.44;
 - d. Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
 - f. Si trovino in particolari situazioni sanitarie certificate.

Art.15
Turnazioni

1. Ai sensi dell'art. 30 del CCNL, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, l'Ente può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. La programmazione delle attività turnanti viene effettuata di norma su base mensile ed è portata a conoscenza del personale interessato almeno 15 gg prima dell'inizio del periodo programmato.
2. L'indennità che consegue allo svolgimento dell'attività in turni (i cui valori sono stabiliti all'art. 30 comma 5 del CCNL) spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche tempo parziale, ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno con l'esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.
3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dal singolo servizio. L'indennità va corrisposta quando la misura degli avvicendamenti in turno risulti non inferiore al 80% degli avvicendamenti programmati. Non rilevano su tale percentuale gli avvicendamenti ulteriori disposti per ragioni di servizio.
4. Ai sensi dell'art. 30 comma 3 del CCNL, per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Qualora l'indennità spetti anche al personale dei servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
5. Si conferma che il numero dei turni notturni effettuabili da ciascuna dipendente in un mese non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze dovute a calamità naturali e nei limiti della durata dello stato d'emergenza.
6. Si conferma che il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
7. In relazione a situazioni di necessità connessa alla frequenza dei propri figli ad asili nido, scuole materne, scuole primarie e secondarie di primo grado, su richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, il lavoratore potrà essere temporaneamente escluso dalla turnazione per un periodo massimo di 12 mesi, rinnovabili.

8. È riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in turno in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d) del CCNL; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno. La presenza di personale nelle attività festive infrasettimanali è legata alle effettive necessità che l'Ente determina sulla base di autonome scelte. In questo caso, anche al fine di non incidere ingiustificatamente il fondo delle risorse decentrate, il personale che non è chiamato a operare o rendere servizio spetta l'ordinaria retribuzione giornaliera.

Art.16

Orario multi periodale

1. Il numero massimo delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta, quest'ultima anche a zero ore, nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'articolo 31 del CCNL è fissato, rispettivamente, in 35 e 13 su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente, sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.
3. L'istituzione o la modifica dell'arco periodale cui si applica la disciplina del presente articolo è oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5 del CCNL.

Art.17

Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 16 Novembre 2022

1. Nel rispetto del monte ore di lavoro annuo, il ricorso all'orario multiperiodale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali, è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno a cura dei Responsabili di Arca Funzionale interessati e formalmente definiti nei calendari di programmazione.
3. In sede di Contrattazione decentrata a cadenza annuale, il Presidente della Delegazione di Parte Pubblica provvederà ad informare le OO.SS. firmatarie del CCNL e le RSU sui calendari di cui al precedente comma 2.
4. Il limite di cui al comma 2 dell'art. 36 del CCNL del 16 Novembre 2022, è confermato. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art.18

Riduzione dell'orario

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettemanale, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata una riduzione di orario a 35 ore medie settimanali.
2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del comma 1 sono fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario c/o con stabili modifiche degli assetti

- organizzativi.
3. È in ogni caso riconosciuta la riduzione di orario di cui al comma 1 al personale impiegato in regimi di turnazione già attivi prima del 1999.

Art.19

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera n) del CCNL, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, e a condizione che non sia compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53 comma 2 del CCNL 21.05.2018 è elevato dal 25% al 40% dei posti complessivamente previsti nel settore di appartenenza del dipendente interessato, rilevati al 31 dicembre di ciascun anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Sono individuate come gravi situazioni familiari quelle concernenti l'assistenza di familiari o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per le quali sia stata riconosciuta una invalidità (anche temporanea) superiore al 30%.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4 CCNL 21.05.2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate ed esaminate senza limiti temporali.

Art.20

Servizio mensa e buono pasto sostitutivo

1. Il buono pasto matura per tutto il personale che nel rispetto di quanto previsto dall'art. 35 comma 1 del CCNL sia chiamato a svolgere la propria prestazione al mattino con prosecuzione al pomeriggio, al pomeriggio con prosecuzione alla sera o alla sera con prosecuzione alla notte (ovvero successivamente alle ore 22) con un orario superiore alle 6 ore giornaliere.
2. La pausa della durata non inferiore a 30 minuti e non superiore a 120 minuti.
3. Per maturare il diritto al buono pasto il dipendente deve svolgere almeno 8 ore di attività nell'arco della stessa giornata e nei limiti della flessibilità oraria riconosciuta, di cui almeno due ore devono svolgersi nel pomeriggio tra le 15.00 e le 19.30.
4. Fermi restando i presupposti indicati all'art. 35 del CCNL, matura il diritto al buono pasto anche il personale di polizia locale, che, dovendo garantire il regolare svolgimento e la continuità dei servizi allo stesso tempo, nell'ipotesi in cui il turno di lavoro assegnato copra interamente le 8 ore giornaliere. In tal caso la pausa per la fruizione del pasto, ovvero il riconoscimento del buono viene ridotta a 10 minuti da utilizzarsi a inizio o fine turno.
5. Resta esclusa, in ogni caso, la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.

Il valore del buono pasto è fissato a € 5,29 che potrà essere aumentato fino ad euro 7,00 in base alla capacità di spesa dell'ente e nel rispetto dei limiti delle spese di personale.

Art.21

Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, Parco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 16 Novembre 2022

1. Fermo restando il limite dell'orario di lavoro giornaliero di cui all'art. 38 comma 6 del CCNL del 14.09.2000 nonché quello annualmente previsto per il lavoro

straordinario, il limite temporale per la determinazione della durata media dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, è confermata in sei mesi.

2. Qualora l'ente intenda avvalersi della facoltà di cui all'art. 7 comma 4 lett. r) del CCNL 16 Novembre 2022, provvede a convocare le OO.SS. e le RSU per esaminare le ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro connesse all'ampliamento di cui trattasi.

3. Di norma le ragioni che premettono, senza perciò stesso esaurirle, e consentono l'ampliamento della base di calcolo della durata media delle ore di lavoro settimanali afferiscono a:

- b) ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- c) miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici di altre amministrazioni;
- d) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- e) fronteggiare emergenze operative derivanti dall'adozione di piani di ristrutturazione organizzativa finalizzata alla gestione associata delle funzioni tramite Unione dei Comuni;
- f) rispetto del vincolo economico per la spesa del personale;
- g) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio;
- h) a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;
- i) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni;

4. Per quanto attiene alle modalità di computo delle 48 ore settimanali va tenuto presente che, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del decreto legislativo n. 66 del 2003, i periodi di ferie e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media.

TITOLO IV

Materie soggette a contrattazione

CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Art.22

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati Alla performance

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. Il sistema di valutazione adottato dovrà comunque rendere prevalente la misurazione di fattori correlati ad indici di oggettività rispetto alla prestazione attesa, in relazione alle competenze proprie di ciascun lavoratore. A tale scopo, all'inizio della fase valutativa il personale viene reso edotto dei compiti e obiettivi a lui assegnati mediante forme di comunicazioni tale da assicurare allo stesso la piena conoscibilità dell'atto.
3. Tra gli indicatori delle prestazioni attese potrà essere ricompresa l'attività formativa certificata sulla base dei piani di formazione adottati dall'Ente, in riferimento a quanto previsto dall'art.5. c3 lett i) del CCNL.
4. Il sistema dovrà comunque assicurare che, qualora si verificano discostamenti significativi, rispetto alla prestazione attesa, il dirigente convochi tempestivamente la persona interessata affinché la stessa possa adottare gli opportuni correttivi proposti dal dirigente. In tale contesto il lavoratore può essere assistito da un rappresentante sindacale

cui aderisce o conferisce mandato o da un RSU. A conclusione del periodo di valutazione la scheda di individuale utilizzata per la corresponsione del premio, viene consegnata al lavoratore con analoghe procedure previste al comma 4. In caso di discordanza tra la valutazione conseguita e l'aspettativa del lavoratore interessato e su richiesta motivata, lo stesso può, entro 10 gg dall'avvenuta conoscenza chiedere chiarimenti e eventualmente proporre ricorso nei tempi e modi indicati nel vigente sistema di misurazione performance.

5. Relativamente ai criteri di ripartizione delle somme relative alla performance, le Parti definiscono che:
 - Alla Performance Organizzativa intesa come Struttura/Ente una percentuale pari al 60% delle somme individuate ai sensi del comma 6.
 - Alla Performance Individuale una percentuale pari al 40% delle somme individuate ai sensi del comma 6, che tenga conto anche delle indicazioni del successivo art.12.
6. Le somme destinate alla Performance sono ripartite fra i Settori/Aree cui fanno capo gli strumenti di programmazione, gestione e rendicontazione tecnica-finanziaria, quali il PEG e il PDO, tenendo conto dell'incidenza del numero di personale assegnato e dell'Aree Professionali cui il medesimo personale appartiene.
7. Nel valutare l'apporto partecipativo ai sistemi incentivanti di cui al presente articolo, sono equiparate al servizio le assenze derivanti da:
 - i. *infortunio sul lavoro;*
 - ii. *assenza per ricovero ospedaliero, nei limiti di 10 giorni l'anno fatte salve le ipotesi disciplinate da specifiche disposizioni di legge per le quali non troverà applicazione il suddetto limite di giorni 10;*
 - iii. *assenza per terapie salvavita nei limiti fissati dalla vigente normativa;*
 - iv. *congedo obbligatorio di maternità e/ o paternità;*
 - v. *congedo parentale al 100%;*
 - vi. *permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L. 6.3.2001 n. 52;*
 - vii. *assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 8.2.2001 n. 194;*
 - viii. *permessi di cui all'art. 21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 con riguardo in particolare alle ipotesi di fruizione per screening o prevenzione oncologica;*
 - ix. *permessi, distacchi ed aspettative sindacali.*
8. I premi incentivanti disciplinati dal presente articolo sono corrisposti di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di valutazione, al personale avente diritto.
9. Le schede di valutazione individuale relative al sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente ai sensi del presente articolo, sono da intendersi applicabili anche per il riconoscimento delle progressioni economiche interne alle Aree (art.14 CCNL cd "differenziali stipendiali"), per le procedure comparative per le progressioni fra Aree (art.15 CCNL), nonché per ogni ulteriore beneficio in termini di carriera, in cui la legge o il contratto collettivo faccia riferimento.
10. Le schede di valutazione vengono inserite nel Fascicolo personale istituito ai sensi dell'ar.27 del CCNL.

Art.23

Differenziazione del premio individuale

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale collegato alla performance che si aggiunge alla quota del premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La misura di detta maggiorazione è fissata annualmente e non può essere inferiore al 30%

del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1 ed è assegnata a non più del 20%, arrotondato all'unità superiore, del personale afferente all'intero ente che ha conseguito la valutazione positiva secondo quanto previsto nel SMVP in vigore presso l'ente.

Art. 24

Trattamenti Accessori collegati alla Performance e Procedimenti Disciplinari

Nel caso venga avviato un procedimento disciplinare il dipendente interessato viene ammesso alla procedura di misurazione e valutazione della Performance con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del trattamento accessorio collegato alla performance viene sospeso sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Art. 25

Criteri per l'attribuzione di compensi e incentivi derivanti da leggi speciali

1. Tenuto conto dei principi previsti dall'art.2 comma 3 del D. Lgvo n°165/2001, in cui si prevede che "l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi", le leggi speciali che prevedono compensi e incentivi al personale per attività da rendere nell'ambito dell'attività ordinaria o straordinaria, se non diversamente disciplinati dalla norma, sono oggetto di confronto e contrattazione per i criteri legati alle modalità di corresponsione dei suddetti emolumenti.
2. L' Ente adotta specifici regolamenti o laddove consentito determinazioni dirigenziali, successivamente al confronto e alla contrattazione che diventano parte integrante del presente CCI. In particolare si fa riferimento a:

-Regolamento per gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D. Lgs. 15.12.1997,).

- Regolamento incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023, nei limiti dettati dalla stessa norma.

- Disciplina per i compensi Istat

- Disciplina per il riconoscimento di somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione ex D.L. n. 98/2011

- Disciplina per i compensi legati alla definizione degli illeciti edilizi legge 326/2003

- Disciplina per i compensi legati al processo tributario D.L. 437/96.

- Regolamenti o disciplina attuativa per ogni altra disposizione legislativa di natura comunitaria, nazionale o regionale che rinvia alla contrattazione collettiva che riconosca forme di incentivazione al personale.

3. I dirigenti preposti all'applicazione dei suddetti regolamenti o discipline, assicurano, compatibilmente con il buon andamento degli uffici e servizi loro assegnati, pari opportunità di partecipazione al personale loro assegnato, tenendo conto delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti previsti dai regolamenti di cui al precedente comma.

Art.26

Criteria di ripartizione delle risorse correlate ai "servizi conto terzi"

1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, l'Amministrazione può stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; eroga prestazioni dietro corresponsione di un contributo da parte dell'utenza. Le risorse derivanti da tali istituti sono annualmente destinabili al salario accessorio del personale non dirigente ad incremento della parte variabile dei fondi (risorse ex art. 67 c. 3 lett a) CCNL 21/5/2018), secondo le percentuali definite con provvedimento.
2. Tali risorse sono destinate interamente al personale dipendente coinvolto nella gestione del servizio.
3. La rendicontazione delle risorse disponibili correlate ai servizi offerti e del personale interessato, sarà a cura di ciascun Ufficio coinvolta/o che, a consuntivo, unitamente alla rendicontazione economica destinata alla Direzione Risorse Finanziarie/Servizio Finanziario/Ufficio Ragioneria, comunicherà all'Ufficio Personale. Il personale coinvolto in ogni iniziativa ed il relativo grado di apporto, applicando gli stessi criteri e valori stabiliti al precedente articolo per i progetti speciali. In ogni caso, l'importo massimo destinabile a ciascun dipendente non potrà essere superiore a 1000,00 Euro
4. Qualora si generino economie legate al rispetto del tetto sopra richiamato, le stesse saranno destinate al finanziamento della produttività generale.
5. Del ruolo di coordinamento ricoperto dalle Elevate Qualificazioni si tiene conto, sulla base di criteri stabiliti nel sistema di valutazione, per la quantificazione dell'indennità di risultato.

Art.27

Area degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Nelle more della definizione dei nuovi criteri di conferimento per il personale dell'Area Funzionari /Istruttori di Elevata Qualificazione previsto dall'art. 16 e succ. del CCNL, viene confermato per l'anno 2023 l'importo complessivo già destinato alle Posizioni Organizzative (ora Elevate Qualificazioni) attualmente titolari di un incarico con la naturale scadenza risultante dall'atto di conferimento. L'importo definito è comprensivo della retribuzione di posizione e risultato.
2. L'ammontare destinato alla retribuzione di risultato è pari al 20 % del valore complessivo indicato al comma 1.
3. I criteri della retribuzione di risultato, sono distribuite tra tutti i dipendenti con incarico di Elevata Qualificazione in modo ponderato rispetto al peso della relativa indennità di posizione e proporzionale qualora gli esiti individuali del processo di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'Amministrazione, siano positivi.
4. Sulla base dei principi adottati dal sistema permanente di valutazione per ciascun dipendente incaricato di E.Q. la retribuzione di risultato è suddivisa nella misura del 60 % con indicatori legati alla performance organizzativa e come 40% agli indicatori legati alla performance individuale.
5. Sono applicati anche alla retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni i processi di conoscenza, verifica legati agli obiettivi e di distribuzione del premio stabiliti per il resto del personale definiti dall'art. 9 del presente CCI. Nel caso di affidamento o cessazione dell'incarico in corso d'anno, il premio erogato sarà riproporzionato al periodo di copertura dell'incarico.
6. Nel caso di conferimenti di incarico "ad interim", il valore definito è pari al 20 % del valore della retribuzione di posizione da ricoprire. Quest'ulteriore importo di cui all'art.

17 comma 5 del CCNL è liquidato con gli stessi criteri indicati ai punti precedenti per la retribuzione di risultato.

7. Non è consentito conferire più di un incarico ad interim per ciascun soggetto titolato all'incarico. L'incarico ad interim può essere assegnato per un periodo temporale non superiore a 12 mesi, periodo entro cui l'Ente provvede alla copertura del posto mediante assunzione di un nuovo incaricato o altra procedura occupazionale.
8. Successivamente all'adozione del nuovo regolamento che assegna l'Elevate qualificazioni ai sensi del comma 1, su richiesta di ciascuna delle Parti, il presente articolo potrà essere modificato, per la sola parte inerente i commi 3,4 e 5.
9. Qualora successivamente all'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, residuano somme non utilizzate per il personale incaricato di Elevata Qualificazione, le stesse confluiscono nel Fondo di cui all'art.79 del CCNL come parte variabile, destinate ad incentivare la performance per il personale del comparto per l'anno in cui si è verificata tale condizione. Nell'anno successivo, e fatto salvo eventuale modifica tra le Parti, l'importo viene riassegnato per le finalità di cui al presente articolo.

TITOLO V

LE PROGRESSIONI NELLE AREE E GLI ISTITUTI ECONOMICI

Art.28

Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. L'istituto è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, che costituiranno incremento stabile dello stipendio.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art.52 comma1 bis del D.Lgs.n.165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL e nei limiti di quanto previsto dagli artt. 14 ss del CCNL del 16 novembre 2022.
3. L'applicazione del differenziale si applica al personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, comparto "Funzioni locali", compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti tenuto conto che:
 - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto anche delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate in vigenza del precedente sistema di classificazione;
 - b) requisito necessario per ottenere la progressione è l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva ai sensi dell'art. 14 comma2 lett.a) del CCNL
 - c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
 - d) il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area professionale viene definito in sede di contrattazione integrativa annuale all'atto della ripartizione del fondo;
4. La procedura per il conferimento si determina nel seguente modo:

L'Amministrazione a conclusione dell'accordo di ripartizione delle risorse di cui all'art.7 del CCNL che prevede il finanziamento per l'attribuzione dei differenziali stipendiali disciplinati dal presente articolo, indice, tramite pubblicazione sul sito e avviso sulla bacheca informatica del Comune, ovvero invio a mezzo di posta elettronica sulla casella del dipendente, la procedura selettiva in cui, oltre ai pre-requisiti indicati al comma 3 del presente articolo, verranno indicati i seguenti fattori di valutazione:

- a. La media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio o per qualsiasi altra motivazione in relazione ad una delle annualità;
 - Punteggio assegnato 85 %.
- b. L'esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art.1 del CCNL nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi a condizione che applichino il medesimo o equivalente istituto contrattuale;
 - Punteggio assegnato 10 %
- c. Le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il restante 5%.
L'assegnazione del punteggio afferente al riconoscimento delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, è condizionata dalla predisposizione e attuazione di un Piano Annuale di Formazione esteso a tutti i dipendenti cui si applica il presente CCA con la ponderazione delle attività formative. In assenza del Piano il punteggio del 5% previsto va ad integrare quello dell'90% di cui al punto 4.1

L'Amministrazione acquisisce i dati relativi ai fattori valutativi direttamente dal Fascicolo Personale del dipendente di cui all'art.27 del CCNL, inerenti il punto 1), 2) e relativamente al punto 3) il dipendente può anche chiedere di inserire ulteriori aggiornamenti valutabili sulla base di quanto espressamente previsto dal presente articolo, al fine di rendere più puntuale la valutazione in itinere. Gli atti acquisiti e considerati vengono inseriti definitivamente nel Fascicolo Personale. Nel corso della fase istruttoria al dipendente dev'essere consentita la piena conoscibilità degli atti acquisiti dal Dirigente per la valutazione in essere.

5. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni con riferimento al 1° gennaio 2023 potrà essere previsto un punteggio aggiuntivo del 3% del valore raggiunto in fase di approvazione del relativo bando. Analogamente si procederà con gli anni successivi.
6. In caso di parità di punteggio, sarà considerata prioritaria l'anzianità complessiva presso l'ente, conseguita in ogni categoria giuridica in caso di ulteriore parità l'appartenenza al genere meno rappresentato tra gli aventi diritto alla progressione in relazione all'area o all'intero ente.
7. Per il personale in distacco sindacale (ai sensi di quanto disposto dall'art.47 CCNL14/9/2000), in assenza di una propria valutazione, sarà impiegato il valore medio della valutazione dell'area di appartenenza relativa allo stesso periodo considerato.
8. Si rimanda ad apposito bando, da approvarsi previa attivazione delle relazioni sindacali, la determinazione degli ulteriori criteri e l'assegnazione dei punteggi tra le varie aree;
9. La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, ovvero degli accordi successivi per il riparto delle risorse previsto dall'art. 8 comma 1 del CCNL.
10. Per il solo anno 2023, la decorrenza è fissata al 1° aprile 2023 (data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione).

11. La graduatoria finale per l'applicazione dei differenziali stipendiali ha validità solo per l'anno nel quale viene indetta la procedura.
12. Entro 15 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza di tutto il personale tramite mail o altro mezzo idoneo, gli interessati possono presentare all'ufficio appositamente indicato in calce alla graduatoria osservazioni o documentazione integrativa utile alla valutazione della propria posizione. Nei successivi 15 giorni viene resa pubblica, con le stesse modalità della provvisoria, la graduatoria definitiva.
13. Gli interessati possono proporre ricorso entro 7 giorni dalla pubblicazione della graduatoria definitiva. Al fine di valutare gli eventuali ricorsi, viene istituita una Commissione di garanzia presieduta dal Segretario Comunale e composta da ulteriori due membri designati dallo stesso segretario tra i dipendenti in servizio presso l'ente inquadrati nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, che convoca l'interessato entro 10 giorni dalla presentazione del ricorso, decidendo nello stesso termine in merito.
14. Il "differenziale stipendiale" ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 30 giorni dalla conclusione della procedura.
15. L'entità complessiva delle risorse da destinare alla progressione economica, comprensivo della quota della tredicesima mensilità, viene stabilita all'atto della ripartizione delle risorse decentrate di parte stabile (budget complessivo) e assegnate in quota parte (budget di Area Funzionale) a ciascuna Area Funzionale dell'ente. Fermo restando il limite sul contingente di personale che può accedere alle progressioni economiche, la ripartizione delle risorse da assegnare a ciascuna Area Funzionale ai fini della progressione economica è determinata in relazione al sistema parametrico di appartenenza dei dipendenti in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione ai fini della progressione economica. Se e qualora la ripartizione delle risorse tra le diverse Aree Funzionali, in applicazione dei parametri categoriali, non dovesse consentire alcuna progressione in una o più Aree si procede, evitando perciò stesso la costituzione del budget di Area, all'utilizzo indistinto del budget complessivo destinato alle progressioni economiche. In quest'ultimo caso in sede di Contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse del fondo da destinare alle progressioni economiche orizzontali, le parti individuano i contingenti di categoria a cui garantire la partecipazione alla selezione.
16. Nel caso in cui siano stati presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione economica la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
17. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ovvero assegnate successivamente al provvedimento di mobilità, resta comunque a carico delle risorse decentrate stabili.
18. Qualora, alla data di presentazione dell'istanza di Partecipazione alla selezione, siano in corso procedimenti disciplinari e fermo restando il possesso degli altri requisiti, l'eventuale quota delle risorse necessarie per la copertura del costo della progressione economica del personale interessato dal procedimento di cui trattasi, viene resa indisponibile ad altri fini in attesa del completamento dell'iter previsto per la commissione della sanzione disciplinare.
19. Il personale titolare di E.Q. partecipa alle progressioni orizzontali secondo i criteri definiti ai precedenti commi. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dall'Organo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, in via preventiva, potranno essere destinate apposite e distinte risorse per le Progressioni del personale Responsabile di Area Funzionale titolare di E.Q.

Art. 29

Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche tra le aree

La disciplina di cui al presente articolo disciplina in via transitoria entro il termine del 31.12.2025, l'istituto delle Progressioni tra le Aree in applicazione dell'art. 13 commi, 6, 7, 8 del CCNL 16

Novembre 2022 e nei limiti previsti dal comma 1 bis dell'art. 52 del D.lgs. 165/2001. A regime l'Istituto verrà disciplinato secondo le disposizioni di cui all'art. 15 del CCNL 16 Novembre 2022.

La progressione tra le aree di cui al comma precedente primo periodo può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tab. C di corrispondenza del CCNL 16 Novembre 2022 nel rispetto dei seguenti oneri procedurali e criteri di valutazione:

- a) La progressione sia prevista nel Piano di Attività e Organizzazione;
- b) Una percentuale almeno pari al 50% del personale deve essere reclutata con le ordinarie facoltà assunzionali mediante accesso dall'esterno in base a quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del d. Lgs. N. 165/2001, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla pa.

L'amministrazione provvede a:

- Predisporre il bando. Gli avvisi di selezione per le procedure per la progressione verticale sono pubblicati per la durata di almeno dieci giorni all'albo pretorio e sono trasmessi alle organizzazioni sindacali e alla r.s.u.
- Istituire una commissione esaminatrice. La commissione interna, nominata dal responsabile del personale con apposito atto, deve essere composta, nel rispetto delle rappresentanze di genere, nel modo seguente: - n.1 presidente; - n.2 componenti - n.1 segretario verbalizzante;
- Alla verifica del possesso dei requisiti. Partecipa alla selezione il personale assunto a tempo indeterminato, inquadrato secondo la contrattazione collettiva nazionale di comparto, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura. Le procedure di selezione sono rivolte ai dipendenti appartenenti all'area immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e all'area oggetto di selezione, con una esperienza minima nell'area immediatamente inferiore e con un curricolare scolastico come determinato nella Tab. C di corrispondenza.
- Attribuzione dei punteggi. L'attribuzione dei punteggi è a cura della Commissione esaminatrice; Definire un ordine di merito finale tra i candidati in base al quale sono individuati coloro che conseguono la progressione nella nuova area. La graduatoria viene approvata dal responsabile dell'area funzionale cui è affidata la gestione del personale sulla scorta della procedura selettiva comparativa effettuata da apposita commissione. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato con maggiore anzianità di servizio, e a parità di anzianità di servizio il più anziano di età anagrafica. I candidati utilmente collocati nelle graduatorie sono dichiarati vincitori nel limite dei posti messi a selezione. Con i vincitori sarà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'area immediatamente superiore, previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione. Le graduatorie sono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.
- Per quanto attiene alla procedura comparativa di merito, indicati nella tab. C di corrispondenza del CCNL 16 Novembre 2022, si rinvia ad apposito Bando da pubblicarsi previa attivazione delle relazioni sindacali.
- Le progressioni di cui al comma 1 primo periodo possono essere finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della l. N. 234 del 30.12.2021 (legge di bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del M.S. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente Ccnl.

Titolo VI Disciplina delle Indennità

Art.30
Principi Generali -

1. L'art. 80 comma 2 del CCNL prevede che le risorse del Fondo risorse decentrate rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 dello stesso Contratto, sono destinate, fra gli altri, ai seguenti utilizzi, argomento del presente Titolo:
 - a) Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art.70-bis del CCNL 21.05.2018, come integrato dall'art.84-bis del CCNL;
 - b) Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art.24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - c) Indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art.84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL;
 - d) Indennità di funzione di cui all'art.97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art.100 del CCNL;
 - e) Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art.67, comma 3, lett.f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art.54 del CCNL del 14.09.2000;
 - f) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater del CCNL, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile.
2. Il presente CCI definisce le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori, individuati fra quelli indicati al comma 1, in quanto applicabili nell'Ente.
3. Le indennità stabilite al presente titolo:
 - a) Sono erogate per lo svolgimento di attività lavorative effettuate con specifiche modalità e condizioni, che diversificano le prestazioni di alcuni lavoratori rispetto a quelle della generalità degli altri dipendenti;
 - b) spettano al personale a tempo determinato e indeterminato, sono commisurate al periodo di effettivo esercizio delle mansioni assegnate e sono proporzionalmente ridotte, salvo quanto specificatamente previsto dalle singole discipline, per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - c) sono sempre collegate alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione e si caratterizzano per aspetti peculiari in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, funzioni ed attività svolte;
 - d) cessano di essere corrisposte qualora il lavoratore non sia più adibito alle funzioni individuate con l'atto di cui al successivo comma 6 o in caso di trasferimento ad altra direzione/servizio/ufficio o a fronte di cessazione, anche temporanea, dal servizio che determini la sospensione della retribuzione fondamentale;
 - e) sono erogate al personale interessato entro il mese successivo alla relativa prestazione, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze-assenze, quando necessario eventualmente integrati da specifici tabulati predisposti dalla struttura di appartenenza.
Per quanto riguarda l'indennità di servizio esterno e l'indennità di condizioni di lavoro, le stesse sono correlate all'effettiva presenza in servizio del lavoratore interessato.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare la contemporanea erogazione di due o più compensi. Nei casi di cumulo degli stessi, deve corrispondere una fattispecie o una causale diversa.
5. In sede di prima applicazione, in base dei criteri previsti nel presente CCI ed entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione, ciascun Dirigente/Responsabile della struttura organizzativa apicale, nei limiti di budget calcolati secondo la disciplina stabilita di seguito per ciascuna specifica tipologia d'indennità, effettua una ricognizione delle attività svolte

nella propria struttura e, per ciascun lavoratore, sulla base dei contenuti previsti dal presente CCI, indica con provvedimento formale e motivato l'elenco dei dipendenti titolari delle singole indennità. Tale riconoscimento ha decorrenza economica dal 1° gennaio 2023 in poi, salvo diversa indicazione da parte del Dirigente/Responsabile della struttura organizzativa apicale.

6. Qualora, per ciascuna indennità, il budget complessivo disponibile dovesse risultare incapiante, verrà convocata senza ritardo la Delegazione Trattante, al fine di individuare le possibili soluzioni.
7. Gli atti ricognitivi di cui al precedente comma 6 possono essere modificati da ciascun Dirigente/Responsabile della struttura apicale in qualsiasi momento, ricorrendone le condizioni di fatto, ad invarianza complessiva rispetto all'ultimo accordo di ripartizione del fondo sottoscritto per ciascuna voce, salvo accordo in sede decentrata.
8. I provvedimenti di cui ai commi 6 e 7 sono comunicati senza ritardo e, comunque, nei successivi 10 giorni, ai lavoratori interessati ed ai servizi di gestione del personale che, entro i successivi 30 giorni, forniscono alle OO.SS. ed alla R.S.U. un prospetto dettagliato, in forma anonima, delle indennità riconosciute ed i relativi costi aggregati a livello di struttura e di indennità.
9. Gli eventuali arretrati saranno erogati entro 30 giorni dal ricevimento dei provvedimenti da parte dei servizi di gestione del personale.

Art.31

Indennità di condizioni di lavoro

1. L'art.70 bis del CCNL 21.05.2018 ha introdotto l'"indennità condizioni di lavoro", specificatamente destinata a remunerare lo svolgimento di attività lavorative caratterizzate da particolari condizioni disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori. Tale indennità ha sostituito le precedenti indennità di disagio, di rischio e di maneggio valori.
2. La condizione sfavorevole di disagio e di rischio deve essere significativamente differente rispetto a quella di altri lavoratori appartenenti alla stessa area d'inquadramento.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a) svolgimento di attività rese in situazioni ambientali non ottimali, sia in luoghi chiusi che aperti (es. attività svolta in luoghi rumorosi, esposti a variazioni climatiche e/o termiche, particolarmente caldi o freddi, che espongono a fumi e/o vapori);
 - b) situazioni di disagio determinate da particolari articolazioni dell'orario di lavoro (orario spezzato, orario multiperiodale, ecc.), ad esclusione del turno;
 - c) Interventi inerenti situazioni con particolari condizioni igienico-sanitarie;
 - d) attività esterna non routinaria, soggetta normalmente ad imprevisti, per la quale viene richiesta ai dipendenti una autonoma e immediata adozione di decisioni operative;
 - e) spostamenti sul territorio dovuti alla necessità di prestare servizio specifico agli utenti o per verifiche, controlli e sopralluoghi

Ove sussistano le condizioni previste dai commi precedenti, e solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività nel mese di riferimento, l'indennità è commisurata in euro 1,25 al giorno; Si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio:

- a. Contatto con agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi; esposizione ad irradiazioni pericolose per la salute; possibile precipitazione di oggetti; rischio di caduta dall'alto;
- b. conduzione di mezzi, in particolare mezzi meccanici complessi, elettrici e/o a motore, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico; interventi su specifiche categorie di utenza disagiata che espongono a condizioni di aggressività verbale e fisica;
- c. impiego di attrezzature meccaniche e strumenti elettrici o ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o

malattie(anche non permanenti).

Ove sussistano le condizioni previste dai commi precedenti, e solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività nel mese di riferimento, l'indennità è commisurata in euro 1,25 al giorno;

4. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionale al valore annuale maneggiato, con le seguenti precisazioni:
 - a) per maneggio valori di cassa si intende la gestione diretta di denaro contante (escluso bancomat), voucher o altri titoli sostitutivi di denaro contante, ad esempio buoni pasto, titoli di viaggio e marche da bollo;
 - b) l'indennità di maneggio valori è riconosciuta al personale cui sia stata attribuita con formale atto tale responsabilità;
 - c) in deroga all'art. 19 comma 3 lettera e), la liquidazione dell'importo spettante per il maneggio valori avviene a saldo, nel primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, sulla base della presentazione dei rendiconti e su attestazione del Dirigente/Responsabile della struttura apicale;
 - d) ogni lavoratore adibito a maneggiare valori viene preventivamente nominato agente o sub-agente contabile. Si procede a nomina di un sub-agente contabile solo in caso di assenza continuativa prolungata dell'agente contabile per un periodo non inferiore a 20 giorni o qualora non sia possibile garantire la presenza costante dell'agente contabile in ogni occasione in cui è prevista la possibilità di effettuare pagamenti.

Ove sussistano le condizioni previste dai commi precedenti, e solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività nel mese di riferimento, l'indennità è commisurata come segue:

- fino a euro 500,00 – nessuna indennità
 - da euro 500,00 a euro 3.000,00 – euro 1,00 al giorno
 - oltre euro 3.000,00 – euro 1,55 al giorno
5. La rendicontazione relativa al riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo, sulla base dei principi indicati dal CCNL e dal presente articolo, viene effettuata dal dirigente preposto o personale dell'Area dei Funzionari/Elevata Qualificazione a tale scopo designato dal medesimo dirigente, su base mensile e trasmessa entro il mese successivo a quello di maturazione all'ufficio personale per la liquidazione delle prestazioni rese.

Art.32

Indennità per specifiche responsabilità

In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL del 16 Novembre 2022, i Responsabili di Area Funzionale titolari di E.Q., nei limiti della capienza delle risorse accessorie stanziate e in relazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Area Funzionale di competenza possono attribuite con atto formale l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 16 Novembre 2022.

Al personale titolare di specifica responsabilità di cui al comma precedente può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 16 Novembre 2022.

L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei



Responsabili di Area Funzionale titolari di E.Q. finalizzata alla verifica del corretto utilizzo dell'istituto contrattuale di cui trattasi. Ciascun Responsabile interessato, verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione della Specifica Responsabilità.

Ricorrendone le condizioni e previo esperimento della conferenza di cui al comma precedente, i responsabili di servizio, qualora la ripartizione del fondo avvenga tardivamente, possono rinnovare l'incarico di cui al presente articolo, per ulteriori 45 giorni dalla scadenza dell'incarico.

Il budget complessivo nonché quello per Area Funzionale, è determinato all'atto della trattativa annuale per la ripartizione del Fondo per le risorse accessorie.

Qualora vengano istituiti Gruppi di Lavoro collegati alla realizzazione di progetti specifici l'indennità per la Specifica Responsabilità, ricorrendone i presupposti in relazione a criteri suesposti, può essere attribuita ai dipendenti assegnati ai gruppi di lavoro anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota relativa alla performance.

Per le modalità di erogazione delle indennità in oggetto si rinvia all'approvazione di specifico regolamento.

Titolo VII

Compensi ai titolari di posizione organizzativa

Art. 33

Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative

1. Qualora si intenda procedere all'incremento delle risorse di cui di cui all'art. 17, comma 6 del CCNL 16 Novembre 2022, destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative implicante una contestuale riduzione delle risorse di cui all'art. 79 del citato CCNL, si provvede a convocare le OO.SS firmatarie del CCNL e le RSU per esaminare, costituendone indefettibile premessa, il contenuto delle ragioni inerenti l'organizzazione del lavoro che precedono l'incremento di cui trattasi.
2. Di norma le ragioni che premettono, senza perciò stesso esaurirle, e consentono, previa intesa con le OO.SS. e le RSU, l'incremento delle risorse di cui al comma precedente, sono come appresso indicate:
 - Modifiche all'assetto organizzativo, in relazione ad un incremento delle funzioni attribuite all'ente, che comporta:
 - a. l'ampliamento delle competenze in capo alle Aree Funzionali, per le quali si rende necessario un incremento della retribuzione di posizione e di risultato;
 - b. l'istituzione aggiuntiva di una o più Aree Funzionali.
3. L'entità dell'incremento è determinata in sede di Contrattazione decentrata a cadenza annuale previa proposta da parte dell'ente, con conseguente rappresentazione delle "ricadute" organizzative e retributive sugli istituti contrattuali a carico del fondo sulle risorse accessorie.
4. In sede di Contrattazione a cadenza annuale, le parti verificano il permanere delle condizioni che hanno determinato l'incremento.
5. Il venir meno delle condizioni che hanno determinato un incremento delle risorse da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa, comporta ipso facto, un corrispondente ampliamento delle facoltà, e perciò stesso non genera

obbligo, di alimentazione del fondo per le risorse accessorie di cui all'art. 79 del CCNL 16 Novembre 2022.

6. La facoltà di cui al precedente comma 5, può trovare applicazione anche in caso di riduzione del numero delle posizioni organizzative.

TITOLO VIII

FORMAZIONE, SALUTE, SICUREZZA E WELFARE

Art.34

Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo

1. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera m) del CCNL, le parti si incontrano, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, per verificare la positiva incidenza delle misure adottate concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.
2. In occasione di tali incontri, l'amministrazione fornirà i dati relativi a:
 - a) Infortuni sul lavoro e malattie professionali;
 - b) iniziative formative organizzate e grado di partecipazione;
 - c) esiti delle indagini sul benessere organizzativo.
3. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi 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. 81/2008.
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 formulate dai dipendenti, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
5. L'amministrazione si impegna a fornire copia, al lavoratore che ne faccia richiesta, del documento di valutazione dei rischi per la parte relativa ai rischi cui è soggetto, nonché ad informarlo sulle misure di prevenzione studiate per la riduzione del rischio.
6. Per ogni altra competenza inerente la salute, la sicurezza e il benessere organizzativo le Parti riconoscono la centralità dei soggetti istituzionali, quali gli RLS 0 per le materie che la legge loro espressamente riserva.

Art.35

Welfare Integrativo

1. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi.
2. Sono destinati al finanziamento di iniziative di welfare aziendale nell'ambito delle misure richiamate dall'art. 82 del CCNL le risorse che residuano successivamente alla liquidazione del premio di cui all'art. 9 e della retribuzione di risultato delle EQ, nonché, nella misura stabilita in sede di contrattazione integrativa, le risorse di cui all'art. 67 comma 3 lettera b) del CCNL 21 maggio 2018 derivante dai piani di razionalizzazione già individuati per l'anno 2022.
3. L'importo da definirsi in sede di contrattazione, da assicurare previa verifica delle condizioni previste ai sensi del comma 2, e comunque da ratificare in seno all'accordo annuale sulla ripartizione dell'anno successivo alla verifica, dovrà prioritariamente assicurare:

- a) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) sostegno alle famiglie di dipendenti deceduti con figli minori.
- d) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- e) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- f) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

Art.36

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti riconoscono che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità delle prestazioni dei lavoratori. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producano effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro, quali ad esempio nuovi applicativi informatici od apparecchiature per la gestione di interi processi produttivi, o sistemi di rilevazione o sorveglianza ovvero dispositivi connessi ai servizi di controllo del territorio, siano oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente si impegna a dar conto nell'istruttoria degli atti relativi per consentire la piena utilizzabilità delle innovazioni introdotte da parte dei soggetti interessati.
3. Le parti riconoscono altresì che l'adozione di nuovi sistemi tecnologici, legati all'uso di particolari software, che incidano sulle competenze dei lavoratori e dell'organizzazione del lavoro, anche al fine di valutarne compiutamente le ricadute in termini professionali, diventino oggetto di verifica da parte dell'Organismo Paritetico previsto dall'art. 6 del CCNL.
4. L'Ente, in caso di introduzione di innovazioni tecnologiche, effettuerà tutti gli interventi formativi necessari, sia prima dell'adozione che nel periodo immediatamente successivo, al fine di ridurre al massimo disagio ed impatto sui dipendenti e sugli utenti.

Art.37

Le attività formative

1. Sulla base dei principi evidenziati nel CCNL, le Parti assumono la formazione e l'aggiornamento quale leva strategica per l'accrescimento delle competenze e delle capacità da poter ascrivere a ciascun lavoratore dell'Ente al fine di favorire il miglioramento dell'azione non solo amministrativa.
2. I sistemi di valutazione che prevedono il riconoscimento di premialità, così come gli avanzamenti di carriera in senso orizzontale e/o verticale devono ricomprendere nel periodo oggetto di valutazione utili ai fini dei suddetti riconoscimenti, lo svolgimento di corsi periodici di formazione e aggiornamento accompagnati da effettiva certificazione con valutazione finale in cui si verifichi l'effettivo apprendimento delle materie o argomenti trattati.
3. I corsi svolti dal personale individuato dall'Ente, ai sensi dell'art.55 c.8 del CCNL, sulla base della programmazione definita nel piano annuale di cui all'art.5 del CCNL, sono riconosciuti equipollenti a quelli del comma 2.
4. Particolare attenzione verrà data allo sviluppo di ulteriori competenze informatiche e linguistiche, ovvero ai processi di digitalizzazione che possano favorire e semplificare le procedure di accesso e gestione dei processi amministrativi rivolti alla cittadinanza.
5. Nell'ambito delle attività di programmazione, oggetto di confronto ai sensi dell'art.5 del CCNL, l'Amministrazione si impegna a predisporre l'articolazione delle attività formative con specifiche individuazioni delle materie comuni e di quelle distinte in relazione agli





- ambiti professionali presenti in ciascuna Area Contrattuale.
6. Le attività formative e di aggiornamento svolte ai sensi del presente articolo confluiscono nel fascicolo personale di cui all'art.27 del CCNL.

TITOLO IX

LE SEZIONI CONTRATTUALI

Art. 38

Sezione per la Polizia Locale

La funzione di Polizia locale è stata trasferita all'Unione dei Comuni del Gerrei, pertanto per tale sezione si rinvia al CDDIA dell'Unione.

TITOLO X

IL LAVORO A DISTANZA

Articolo 39

Nuova modalità organizzativa del lavoro

1. Considerata la significativa innovazione intervenuta sulla modalità di rendere la prestazione lavorativa, con il recepimento da parte del CCNL del cd "smart-working" in applicazione della L. 81/2017, le Parti rinviano al regolamento allegato al PIAO e approvato con deliberazione 60 del 04/10/2022

Articolo 40

Trattamento economico

1. Il trattamento economico spettante al personale che svolge attività in modalità a distanza è il seguente:
- a) **Lavoro Agile**
Sono ricompresi tutti gli istituti economici previsti dal CCNL e CCI, in particolare le indennità di specifiche responsabilità e l'incarico di Elevata Qualificazione se conferito. Fanno eccezione quelli per cui si rende necessaria la presenza. Sono pertanto escluse indennità riconducibili alle condizioni di lavoro, al turno, allo straordinario o similari. Il sistema premiale definisce in una apposita sezione, sia per la performance organizzativa legata alla struttura e sia per la performance individuale, siano indicati e ponderati elementi di valutazione compatibili con la modalità della prestazione da rendere.
- b) **Lavoro da remoto**
Sono ricompresi tutti gli istituti economici previsti dal CCNL e CCI, in particolare le indennità di specifiche responsabilità e l'incarico di Elevata Qualificazione se conferito. Sono ricomprese anche le indennità riconducibili alle condizioni di lavoro, al turno, allo straordinario o similari. Al sussistere delle medesime condizioni di lavoro del personale in presenza, anche il buono pasto.
2. Il sistema premiale adottato dall'Ente, definisce in una apposita sezione, sia per la performance organizzativa legata alla struttura e sia per la performance individuale, appositi indicatori ponderati quali elementi di valutazione compatibili con la modalità della prestazione da rendere a distanza.

Art. 41

Rinvii

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente CCI si rinvia al CCNL vigente e alle speciali disposizioni legislative in materia

SOTTOSCRIZIONE:		
Luogo:	Sant'andrea Frius	Data: 05/09/2023

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Dott.ssa Cinzia Corona	
DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
FP - CGIL		
CISL - FP		
UIL - FPL	Sig. Priamo Foddis	
CSA - RAL		
CISAL		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
Maria Elena Dedoni	

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA, LA COSTITUZIONE E LA RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE, DI CUI ALL'ART. 45 DEL DECRETO LEGISLATIVO 36/2023

INDICE	CAPO III – INCENTIVO PER SERVIZI E FORNITURE
<p style="text-align: center;">CAPO I – PRINCIPI GENERALI</p> <p>Art. 1 – Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche</p> <p>Art. 2 – Destinatari</p> <p>Art. 3 – Gruppo di lavoro</p> <p>Art. 4 – Limite soggettivo dell'incentivo</p> <p>Art. 5 – Esclusione dalla disciplina dell'incentivo</p> <p>Art. 6 – Centrali di committenza</p> <p>Art. 7 – Quota del 20 per cento</p> <p style="text-align: center;">CAPO II – INCENTIVO PER LAVORI</p> <p>Art. 8 – Graduazione della misura incentivante</p> <p>Art. 9 – Disciplina delle varianti</p> <p>Art. 10 – Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro</p>	<p>Art. 11 – Graduazione della misura incentivante</p> <p>Art. 12 – Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro</p> <p style="text-align: center;">CAPO IV – NORME COMUNI</p> <p>Art. 13 – Principi in materia di valutazione</p> <p>Art. 14 – Attività articolate e singole</p> <p>Art. 15 – Assegnazioni coincidenti di più attività</p> <p>Art. 16 – Attività del personale dirigenziale</p> <p>Art. 17 – Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione</p> <p>Art. 18 – Liquidazione dell'incentivo</p> <p>Art. 19 – Informazione e confronto</p> <p>Art. 20 – Disposizioni finali</p>



CAPO I – PRINCIPI GENERALI

Art. 1

Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche

Il presente regolamento è emanato ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 (pubblicato nel S.O. n. 12 alla G.U. 31 marzo 2023, n. 77), e si applica nel caso di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture. All'interno del presente regolamento il Codice dei contratti pubblici approvato con D. Lgs. n. 36/2023, è menzionato come "Codice".

Gli oneri per le attività tecniche di cui all'art. 2, c. 2, relativi alle singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, a carico dei relativi stanziamenti, sono disciplinati dall'art. 45 del Codice e dal presente Regolamento; la disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative a servizi e forniture solo nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione.

La misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma non superiore al 2%, calcolata sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, IVA esclusa, senza

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. _____ del _____

considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione, comprensiva anche degli oneri previdenziali, assistenziali nonché del contributo fiscale IRAP (salvo diverse determinazioni di legge e/o chiarimenti della giurisprudenza contabile). La misura è definita in base alla graduazione indicata nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III.

L'importo di cui ai commi precedenti, in particolare, è destinato:

- a) ai soggetti che svolgono le attività tecniche di cui all'art. 2, nonché ai loro collaboratori, come individuati ai sensi dell'art. 3, per una quota dell'80%;
- b) alle finalità di cui al successivo art. 7, per una quota del 20%, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, eventualmente incrementato ai sensi delle successive disposizioni.

Ai fini di cui ai precedenti commi il quadro economico dell'intervento è articolato comprendendo anche le spese tecniche relative all'applicazione degli incentivi di cui all'art. 45 del Codice ed al presente Regolamento.

Con riferimento alle forme di partenariato previste dalla vigente disciplina in materia di contratti pubblici, i relativi incentivi, previamente determinati, sono indicati nella documentazione della procedura di affidamento e posti a carico del soggetto aggiudicatario.

Art. 2

Destinatari

La quota dell'80% di cui al precedente art. 1, comma 4, lettera a, relativa a ciascuna procedura è destinata ad incentivare l'attività dei soggetti, dipendenti dell'ente, che svolgono le attività tecniche indicate nell'allegato I.10 al Codice con esclusione pertanto dei soggetti esterni (a mero titolo esemplificativo i soggetti incaricati quali supporto al RUP).

Possono essere destinatari dell'incentivo tecnico anche i dipendenti a tempo determinato compresi nel gruppo di lavoro di cui al comma precedente.

Sono destinatari della quota incentivante a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento, i soggetti che svolgono le attività tecniche di cui all'allegato I.10 del nuovo codice dei contratti, approvato con d.lgs. 36/2023, fino alla sua abrogazione.

Dal momento dell'abrogazione e sostituzione dell'allegato I.10 del Codice dei Contratti di cui al d.lgs. 36/2023, è fatto diretto riferimento a quanto previsto dal nuovo allegato che lo sostituisce.

Art. 3

Gruppo di lavoro

L'Ente individua con apposito provvedimento del responsabile competente, la struttura tecnico amministrativa o "gruppo di lavoro" destinatario dell'incentivo riferito a una o più procedure di affidamento, identificando il ruolo di ciascuno dei dipendenti assegnati, anche con riguardo alle attività dei collaboratori.

In relazione alle attività/adempimenti a ciascuno assegnati, sono indicati i tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti della procedura.

Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti, l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi, laddove possibile, ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di appalto.

Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro possono essere apportate dal responsabile competente, dando conto delle esigenze sopraggiunte. Nel relativo provvedimento è dato atto delle fasi già espletate, dei soggetti cui sono state imputate, nonché delle attività trasferite ad altri componenti lo stesso gruppo.

I dipendenti indicati nel provvedimento assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate.

La suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro deve essere effettuata sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta ed al contributo apportato dai dipendenti coinvolti secondo i coefficienti di ripartizione indicati nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III, nonché motivata in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura, come previsto dal successivo art. 18.



Non possono essere concessi incarichi a soggetti condannati ai sensi dell'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001. Il responsabile che dispone l'incarico è tenuto ad accertare l'insussistenza delle citate situazioni.

Art. 4

Limite soggettivo dell'incentivo

L'incentivo complessivamente maturato dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, a prescindere dalla data di pagamento, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dallo stesso dipendente. Nel caso in cui l'amministrazione adotti i metodi e gli strumenti digitali per la gestione informativa dell'appalto previsti dal Codice, detto limite è aumentato del 15 per cento.

L'incentivo non si applica ai dipendenti ai quali, ai sensi dell'art. 84, CCNL 16 novembre 2022, è stata riconosciuta una indennità per compensare specifiche responsabilità, quali: progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali; specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi; specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di RUP come individuato dal Codice

L'incentivo eccedente il limite di cui al precedente comma incrementa le risorse di cui al successivo art. 7.

Art. 5

Esclusione dalla disciplina dell'incentivo

Sono esclusi dall'incentivazione di cui al presente Regolamento:

- gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
- gli acquisti di beni e servizi per i quali non è stato nominato il Direttore dell'Esecuzione;
- i contratti esclusi dall'applicazione del Codice dei Contratti, ai sensi dell'art. 56 di detto Codice;
- i lavori in amministrazione diretta;
- i lavori di importo inferiore a euro 50.000,00;
- I servizi di importo inferiore a euro 40.000,00;
- Forniture di importo inferiore a euro 140.000,00

È fatta salva la facoltà dell'Amministrazione di prevedere modalità diverse ed alternative di retribuzione delle attività tecniche svolte dai propri dipendenti con riferimento a specifici e determinati interventi. In tal caso l'incentivazione di cui al presente Regolamento non si applica, escludendo qualunque sovra-incentivazione.

Art. 6

Centrali di committenza

1. In caso di attività svolta da centrale di committenza, ai dipendenti della stessa è attribuito un incentivo nella misura stabilita dal regolamento di funzionamento della centrale di committenza istituita presso l'Unione dei comuni e comunque non superiore al 10%.
2. La quota assegnata alla centrale è portata in detrazione a quella spettante al personale dell'Ente le cui funzioni sono state trasferite alla stessa centrale.

Art. 7

Quota del 20 per cento

La quota di cui all'art. 1, c. 4, lett. b), è incrementata:

1. dalla quota parte dell'incentivo eccedente il limite soggettivo del singolo dipendente di cui all'art. 4, c. 1;
2. dalla quota parte dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del responsabile di cui all'art. 18;

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del ____



Le risorse di cui al comma precedente sono destinate, nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, all'acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione. Rientrano in questo ambito:

1. la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
2. l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;
3. l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli;

Le risorse di cui al primo comma sono in ogni caso utilizzate per il 50% delle stesse, secondo modalità stabilite nei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, per:

1. attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi;
2. la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
3. la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.

CAPO II – INCENTIVO PER LAVORI

Art. 8

Graduazione della misura incentivante

La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante è così graduata in ragione della complessità dell'opera da realizzare:

Importo lavori posta a base di gara	Percentuale (%)
fino a euro 2.500.000,00	2,00%
da euro 2.500.001,00 fino a soglia di rilevanza europea	1,80%
Importo superiore alla soglia di rilevanza europea	1,50%

Art. 9

Disciplina delle varianti

Le varianti conformi all'art. 120, comma 1, lett. c), del Codice dei Contratti di cui al d.lgs. 36/2023, contribuiscono a determinare l'incentivo secondo la percentuale stabilita per il corrispondente intervento, sempre che comportino opere aggiuntive ed uno stanziamento di maggiori risorse rispetto all'importo a base della procedura; l'incentivo è calcolato sull'importo delle maggiori somme stanziato rispetto a quelle originarie. Il relativo importo è quantificato nel provvedimento del RUP che autorizza la variante ai sensi dell'art. 120, c. 13, del Codice.

Art. 10

Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a lavori, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Attività tecnica	Percentuale (%)
Responsabile Unico del Progetto	35
Programmazione della spesa per investimenti	5
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento (Nel caso in cui il RUP non si avvalga di tali figure in quanto vi provvede direttamente, tale percentuale incrementa quella relativa al RUP medesimo)	10
Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	8
Redazione del progetto esecutivo	8
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	3
Verifica del progetto ai fini della sua validazione	5
Predisposizione dei documenti di gara	5
Direzione dei lavori	10
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	3
Accertamento della regolare esecuzione o Collaudo tecnico-amministrativo	5

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del ____

Attività tecnica	Percentuale (%)
Collaudo statico (Se previsto)	3
TOTALE	100

La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

Qualora non sia nominato il "Collaboratore all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento", la quota relativa a tale figura spetta per intero al RUP.

Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti sono destinate alle attività di cui al precedente art. 7

CAPO III – INCENTIVO PER SERVIZI E FORNITURE

Art. 11

Graduazione della misura incentivante

La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante è così graduata in ragione della complessità del servizio o fornitura in affidamento:

Attività tecnica	Percentuale (%)
Importo inferiore alla soglia comunitaria	2%
Importo superiore alla soglia comunitaria	1,80%

Gli incentivi per gli appalti di forniture e servizi sono attribuiti a condizione che sia nominato il direttore dell'esecuzione.

Art. 12

Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a servizi e forniture sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Attività tecnica	Percentuale %
Responsabile Unico del Progetto	35
Programmazione della spesa per investimenti	5
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	10
Redazione del progetto/Relazione descrittiva	20
Predisposizione dei documenti di gara	5
Direzione dell'esecuzione ed eventuale direttore operativo	20
Regolare esecuzione	5
TOTALE	100

La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

Qualora non sia nominato il "Collaboratore all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento", la quota relativa a tale figura spetta per intero al RUP.

Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti sono destinate alle attività di cui al precedente art. 7.

CAPO IV – NORME COMUNI

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. _____ del _____

Art. 13

Principi in materia di valutazione

L'incentivo è attribuito ad ogni soggetto destinatario secondo le quote in tabella. Ai fini della attribuzione il soggetto responsabile tiene conto:

- del rispetto dei tempi richiesti per la specifica attività di cui ciascuno è assegnatario;
- della completezza e della conformità dell'attività svolta rispetto a quanto assegnato;
- della competenza e professionalità dimostrate;
- della propensione alla risoluzione dei problemi al fine di assicurare la celerità (tempi) e l'economicità (costi) delle varie fasi del processo, rispetto a quanto preventivato.

L'incentivo è corrisposto per le attività effettivamente svolte anche in caso di mancata realizzazione dell'opera o di mancata acquisizione del servizio o della fornitura.

La determinazione della corresponsione dell'incentivo da parte del soggetto responsabile è supportata da idonei elementi valutativi esplicitati nella scheda di cui al successivo art. 18.

In ogni caso i dipendenti responsabili delle attività incentivate che violino obblighi posti a loro carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano quanto assegnato con la dovuta diligenza sono esclusi dall'incentivazione.

Il riepilogo annuale dei provvedimenti di liquidazione è trasmesso dal soggetto responsabile al Sindaco, al Segretario Comunale e al Nucleo di valutazione, per quanto di rispettiva competenza.

Art. 14

Attività articolate e singole

Qualora una attività sia svolta da più figure (es. RUP e collaboratori, Direttore lavori e direttori operativi, Direttore esecuzione e direttori operativi), compete alla figura principale attestare il ruolo ed il livello di partecipazione svolto dagli altri soggetti assegnati alla medesima attività ed indicare, all'interno della percentuale assegnata, le quote da attribuire a ciascuno.

In assenza di collaboratori o altre figure ulteriori richieste per l'attività specifica, l'intera quota dell'incentivo è corrisposta, ricorrendone i presupposti, al responsabile dell'attività.

Art. 15

Assegnazioni coincidenti di più attività

Nel caso in cui allo stesso soggetto siano assegnate più attività separatamente considerate ai fini dell'incentivo, si sommano le relative percentuali.

Nei seguenti casi di cumulo di attività assegnate allo stesso dipendente, è applicato un abbattimento del 0,5% sulla percentuale minore:

1. svolgimento da parte del RUP della verifica preventiva della progettazione (art. 42 del Codice);
2. effettuazione da parte del RUP della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116 del Codice);
3. espletamento da parte del RUP delle funzioni di direttore dell'esecuzione (art. 114 del Codice);
4. effettuazione da parte del direttore dell'esecuzione della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116, Codice).

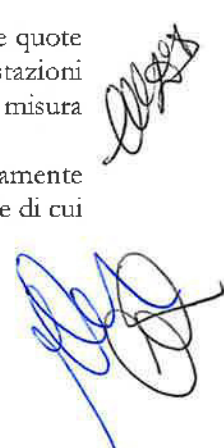
Art. 16

Attività del personale dirigenziale

Ai sensi dell'art. 45, comma 4, ultimo periodo del Codice, è escluso dalla ripartizione dell'incentivo il personale con qualifica dirigenziale.

Nel caso in cui intere attività siano realizzate completamente da personale dirigenziale, le relative quote di incentivo costituiscono economia; qualora invece, oltre al dirigente, partecipino alle prestazioni collaboratori che non rivestano tale profilo, la quota da distribuire agli stessi è quantificata nella misura del 100 % dell'aliquota prevista per l'attività incentivata.

In deroga a quanto previsto dai commi 1 e 2, ai sensi dell'art. 8, comma 5, del DL 13/2023, relativamente agli interventi a valere sulle risorse del PNRR, è possibile erogare gli incentivi alle funzioni tecniche di cui



al presente anche al personale di qualifica dirigenziale coinvolto nei relativi interventi, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n.75.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 20 del CCNL 2019/2021 comma 1 lett.h) gli incentivi possono essere attribuiti ai titolari di incarichi di EQ in servizio presso l'ente.

Art. 17

Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione

Qualora durante le procedure per l'affidamento di lavori si verificano ritardi o aumenti di costo, se non giustificabili, dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.

Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione, se non giustificabili, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dall'articolo 120, comma 1, del Codice dei Contratti di cui al d.lgs. 36/2023, l'incentivo riferito alla direzione lavori, al RUP e ai loro collaboratori è ridotto di una quota come determinata nella successiva tabella "A".

Qualora in fase di realizzazione dell'opera non vengano rispettati i costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo, depurato del ribasso d'asta offerto, e l'aumento del costo non sia conseguente a varianti disciplinate dall'articolo 120, comma 1, del Codice, ovvero sia dovuto ad errori imputabili al direttore lavori e suoi collaboratori e al collaudatore, al RUP, all'ufficio della Direzione dei lavori e al Collaudatore, se individuato, sarà corrisposto un incentivo decurtato delle percentuali come determinate nella successiva tabella "A".

Qualora durante l'affidamento di contratti di servizi e forniture si verificano ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.

Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione dei contratti di servizi e di forniture, danni a cose o a persone, problematiche relative alle modalità di consegna o esecuzione dei servizi o un aumento dei costi inizialmente previsti a seguito di responsabilità collegate all'esercizio delle attività, l'incentivo, riferito alla quota della direzione dell'esecuzione, del RUP e loro collaboratori, è ridotto di una quota come determinata nella successiva tabella "A".

TABELLA A		
Tipologia di incremento	Misura dell'incremento	Riduzione incentivo
1 – Tempi di esecuzione	Entro il 20% del tempo contrattuale	10%
	Dal 21% al 40 % del tempo contrattuale	30%
	Oltre il 40% del tempo contrattuale	50%
2 – Costi di realizzazione	Entro il 20% dell'importo contrattuale	20%
	Dal 21 al 40% dell'importo contrattuale	40%
	Oltre il 40% dell'importo contrattuale	60%

Art. 18

Liquidazione dell'incentivo

La liquidazione del compenso è effettuata dal responsabile competente o nel caso di attività svolta da personale titolare di EQ dal Segretario comunale, sentito il RUP in ordine all'effettività di quanto svolto e dei relativi tempi, che accerta ed attesta le specifiche attività svolte dal dipendente, tenuto conto delle apposite schede di rendicontazione riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura.

La liquidazione dell'incentivo può avvenire complessivamente per quanto maturato da ciascun dipendente nell'anno di competenza, dopo il termine dello stesso oppure, previa verifica del rispetto del limite di cui al precedente articolo 4 ed esaurita l'ultima fase di ogni lavoro, servizio o fornitura, con cadenza periodica (esclusivamente nei mesi di aprile – settembre – dicembre).

Per la liquidazione delle singole attività tecniche diverse da quelle del ruolo di RUP la liquidazione dovrà avvenire una volta esaurita la relativa fase.

Per il RUP si prevede che:

- il 50% delle percentuali indicate negli artt. 10 e 12 potrà essere liquidata al termine della fase pubblicitaria per l'affidamento dei lavori, servizi e forniture;

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. _____ del _____




- il 50% residuo delle stesse percentuali sarà liquidata alla chiusura dell'intervento (approvazione del verbale di collaudo/certificato di regolare esecuzione o certificato di conformità)

Ai fini della liquidazione il soggetto responsabile predispose una scheda per ciascun dipendente assegnatario delle singole attività, contenente almeno:

- il tipo di attività assegnata;
- la percentuale realizzata nell'anno di competenza;
- i tempi previsti e i tempi effettivi;
- l'indicazione dell'importo dell'incentivo da liquidare.

Art. 19

Informazione e confronto

Il Settore Personale fornisce, con cadenza annuale, informazione scritta alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle Organizzazioni Sindacali in merito ai compensi di cui al presente regolamento, in forma aggregata o anonima, così come previsto dal provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 18 luglio 2013, n. 358.

Art. 20

Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente Regolamento, si rinvia alla disciplina applicabile in materia.



COMUNE DI SANT'ANDREA FRIUS
PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA


Verbale di Contrattazione Decentrata parte Normativa
Del 03/10/2023
DEFINITIVO

Il giorno 03.10.2023, alle 10.05 presso l'aula consiliare, si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo	Presente
1. Presidente	Dott.ssa Cinzia Corona	X 
2. Componente	Silvana Melis	ASSENTE
3. Componente	Congiu Carlo	ASSENTE
4. Componente	Cocco Giovanni	ASSENTE

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo	Presente
CGIL		ASSENTE
CISL		ASSENTE
UIL <i>FPL</i>	Priamo Foddis	X 

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

RSU	Nominativo	Presente
	Maria Elena Dedoni	X 

- (di seguito denominate "le parti")

Le parti si sono riunite per discutere sul seguente ordine del giorno:

- Sottoscrizione definitiva contratto integrativo normativo triennio 2023-2025.
- Regolamento incentivi tecnici
- Regolamento dei titolari di incarichi di elevata qualificazione
- Varie ed eventuali;
-

PREMESSO CHE:

- Con delibera di Giunta Comunale n° 82 del 24.11.2022 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata a livello di Ente (art. 7 CCNL EE. LL. 2019/2021);
- Con Delibera GC n. 73 DEL 03.10.2023 è stata autorizzata la sottoscrizione dell'accordo definitivo dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo normativo triennio 2023/2025;
- Con verbale del 05.09.2023 è stato sottoscritto il verbale della pre-intesa;
- Vista la relazione illustrativa sottoscritta dalla parti;
- Acquisito il verbale dell'organo di revisione prot. 6583 del 03/10/2023;

Le parti iniziano la discussione sui seguenti punti:


- 1) Sottoscrizione definitiva contratto integrativo normativo triennio 2023-2025.
Le parti confermano integralmente l'ipotesi di contratto normativo sottoscritta con verbale del 05.09.2023 e quivi richiamata per fare parte integrante e sostanziale del presente verbale;
- 2) Regolamento incentivi tecnici
Dopo la discussione le parti chiariscono che il significato da attribuire all'art. 10 comma 4 e all'art. 12 comma 4 è il seguente "le attività restanti che confluiscono nella quota parte di cui all'art. 7 del regolamento sono tutte quelle previste nelle due tabelle inserite nel comma 1 dei citati articoli non svolte o assegnate al personale dell'ente".
Le parti sottoscrivono la bozza di regolamento che viene allegato al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale.
- 3) Regolamento dei titolari di incarichi di elevata qualificazione
Trattandosi di materia oggetto di confronto ex art. 5 del vigente CCNL le parti prendono atto del regolamento. Discutono in merito all'art. 4 "incarichi ad interim" mantenendo comunque inalterato il contenuto dello stesso.



Letto e approvato quanto sopra indicato, il verbale si chiude alle ore 11.30

SOTTOSCRIZIONE:

Sant'Andrea Frius, 03.10.2023

Firmato

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Dott.ssa Cinzia Corona	

Parte sindacale	Cognome e Nome	Firma
RSU	Maria Elena Dedoni	
Sigla	Cognome e Nome	Firma
CGIL		
CISL		
UIL FPL	Priamo Foddis	

COMUNE DI SANT'ANDREA FRIUS

☎ * 070/9803191 * ✉ protocollo@pec.comune.santandreafrius.ca.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
ADEGUATO AL CCNL 16.11.2022
- PARTE NORMATIVA -
PREINTESA SIGLATA IN DATA 05/09/2023

Premessa

L'art. 40, comma 3-sexies, del decreto legislativo n. 165/2001 dispone che *“A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1”*.

Le relazioni, secondo la normativa vigente in essere, sono finalizzate:

- a supportare la delegazione trattante di parte datoriale con uno strumento uniforme di esplicitazione e valutazione dei contenuti del contratto sottoposto a certificazione;
- a supportare gli organi di controllo con un omogeneo piano di verifica della certificazione degli atti della contrattazione integrativa, rendendo organici e sequenziali i diversi aspetti del controllo;
- a fornire al cittadino / utente, che ha accesso a tali atti nella sezione apposita di Amministrazione Trasparente del sito web delle diverse Amministrazioni, la piena visibilità e confrontabilità dei contenuti esplicativi degli accordi stipulati in sede integrativa.

La relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria devono essere redatte in modo da rendere comprensibile - anche al cittadino - e verificabile - in particolare dall'Organo di controllo chiamato alla certificazione - ogni modulo, sezione, voce o sottovoce di cui è composta.

Struttura dello schema di relazione illustrativa

La relazione illustrativa è composta di due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Relazione illustrativa

Per la redazione della Relazione Illustrativa si è fatto riferimento, oltreché all'allegato della circolare del 19 luglio del 2012, n° 25 della Ragioneria Generale dello Stato, anche alle circolari della Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7, Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal D.lgs. 74/2017, nonché alle lettere circolari: n.1 del 17 febbraio 2011 (Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze); n.7 del 5 aprile 2011 (Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi).

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge			
Data di sottoscrizione	05/09/2023		
Periodo temporale di vigenza	2023 - 2025		
Composizione della delegazione trattante	Parte Datoriale	Presidente	Dott.ssa Cinzia Corona
		Componente	
		Componente	
	Parte Sindacale	CGIL	Non presente all'incontro
		CISL	Non presente all'incontro
		UIL/FPL	Sig. Priamo Foddis
		CSA	Non presente all'incontro
	RSU	Nominativi	Dott.ssa Maria Elena Dedoni
Soggetti destinatari	Personale - inquadrato nelle Aree degli Operatori, degli operatori Esperti, degli Istruttori, dei Funzionari/E.Q. del vigente ordinamento professionale CCNL 16.11.2022, con contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale - dipendente del Comune.		

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)

- Art.1 Campo di applicazione, durata, decorrenza e verifiche
- Art.2 Interpretazione autentica delle clausole controverse
- Art.3 Sistema delle relazioni sindacali
- Art.4 Soggetti sindacali
- Art. 5 Clausole di raffreddamento
- Art. 6 Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici essenziali
- Art. 7 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa
- Art. 8 Condizioni all'Integrazione della componente variabile del Fondo per le Risorse Decentrate
- ART. 9 Lavoro straordinario
- Art.10 Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 del CCNL del 16 Novembre 2022 -
- Art. 11 Criteri per l'utilizzo del fondo lavoro straordinario
- Art. 12 Banca delle ore
- ART. 13 Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma
- Art. 14 Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
- Art.15 Turnazioni
- Art.16 Orario multi periodale
- Art.17 Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 16 Novembre 2022
- Art.18 Riduzione dell'orario
- Art.19 Rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art.20 Servizio mensa e buono pasto sostitutivo
- Art.21 Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 16 Novembre 2022
- Art.22 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati Alla performance
- Art.23 Differenziazione del premio individuale
- Art. 24 Trattamenti Accessori collegati alla Performance e Procedimenti Disciplinari
- Art. 25 Criteri per l'attribuzione di compensi e incentivi derivanti da leggi speciali
- Art.26 Criteri di ripartizione delle risorse correlate ai "servizi conto terzi"
- Art.27 Area degli incarichi di Elevata Qualificazione
- Art.28 Progressioni economiche all'interno delle Aree
- Art. 29 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche tra le aree

Disciplina delle Indennità
 Art.30 Principi Generali
 Art.31 Indennità di condizioni di lavoro
 Art.32 Indennità per specifiche responsabilità
 Art. 33 Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative
 Art.34 Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo
 Art.35 Welfare Integrativo
 Art.36 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro
 Art.37 Le attività formative
 Art. 38 Sezione per la Polizia Locale
 Articolo 39 Nuova modalità organizzativa del lavoro
 Articolo 40 Trattamento economico

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno: certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: SI __ NO __ Se si in data: ____/____/2023
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance, alla trasparenza, alla prevenzione della corruzione, all'organizzazione del lavoro agile, al fabbisogno di personale e alle strategie di formazione sono unificate nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il PIAO è stato adottato con delibera G.C. n°5 del 27/01/2023 aggiornato con Deliberazione di Giunta Municipale n.38 del 30/05/2023.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione dei dati, documenti ed informazioni secondo le disposizioni di cui al D.lgs. n.33/2013 e ss. mm. ii. e alle indicazioni ANAC contenute nell'allegato 9 (Mappa della Trasparenza)

del PNA 2023.

La Relazione sulla Performance di cui all'art. 14, comma 4 (lett. c), 5 del D.lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.lgs. n. 74/2017, e conformemente alle indicazioni contenute nelle Linee-Guida della Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la Valutazione della Performance n. 3 di novembre 2018, è stata validata in data 17/04/2023

Eventuali osservazioni

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

In questa parte vengono illustrati i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale:

- Articoli da 1 e 2: nei primi due articoli vengono indicate le disposizioni di carattere generale, relative a richiami normativi, decorrenze, tempi e durata e interpretazione autentica delle clausole controverse;
- Articoli da 3 a 5: vengono illustrate le norme in materia di relazioni sindacali;
- Articolo 6: vengono illustrate le norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali in caso di sciopero;
- Articoli 7 e 8: vengono indicati i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa e le condizioni per l'integrazione della componente variabile del fondo;
- Articoli da 9 a 12: disciplinano le disposizioni in materia di lavoro straordinario in relazione all'elevazione del limite massimo individuale, ai criteri per l'utilizzo del fondo per il lavoro straordinario, alla banca delle ore;
- Articolo 13: vengono indicate le modalità per l'elevazione dell'indennità di reperibilità;
- Articoli da 14 a 21: vengono disciplinati gli istituti della flessibilità oraria, turnazioni, orario multiperiodale, riduzione dell'orario, tempo parziale, buono pasto sostitutivo e le ragioni che permettono l'elevazione dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- Articoli dal 22 al 27: riguardano la definizione dei sistemi premianti del ciclo di gestione della performance, compresi i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e dell'area degli incarichi di elevata qualificazione;
- Articoli 28 e 29: vengono disciplinate le procedure e i criteri per l'attribuzione delle progressioni nelle aree (differenziali stipendiali) e tra le aree;
- Articoli dal 30 al 32: vengono individuate le indennità così come previsto dall'art. 80 del CCNL 2019/2021 con l'individuazione dei requisiti che fanno sorgere il diritto a percepire dette indennità;
- Articolo 33: vengono indicate le modalità per l'incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- Articoli dal 34 al 37: vengono disciplinate le procedure per garantire la formazione, salute, sicurezza e welfare per i dipendenti;
- Articoli dal 38 al 40: disciplina il lavoro a distanza.

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI 2019-2021

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità, applicazione dell'art. 69 CCNL 21.5.2018 e all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale)

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 62 del 19.08.2020)

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche/ Differenziali stipendiali specificatamente indicati nel CCDI

Lo schema di CCDI è coerente con il principio di selettività delle progressioni economiche/ differenziali stipendiali.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto ci si attende un miglioramento della qualità dei servizi, un maggior coinvolgimento di tutto il personale nel perseguire la mission dell'ente nonché incremento della produttività del personale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nulla da segnalare

Sant'Andrea Frius

14/09/2023

f.to

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Cinzia Corona

COMUNE DI SANT'ANDREA FRIUS

Provincia del Sud Sardegna

Verbale n. 17 del 03/10/2023

Parere dell'Organo di Revisione sull'ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo parte normativa 2023, controllo sulla compatibilità dei costi.

La sottoscritta Martina Mereu Revisore dei Conti del Comune di Sant'Andrea Frius per il triennio 2021/2024, nominata con delibera consiliare n. 10 del 24 maggio 2021;

Vista

- la richiesta di parere, ai sensi dell'art. 40bis TUPI, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio ricevuta in data 14/09/2023, unitamente alla documentazione allegata;

Preso atto

- che con deliberazione di Consiglio comunale n. 37/2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione 2023/2025 ed i relativi documenti allegati;
- che con verbale n. 18/2022 l'Organo di revisione ha espresso parere favorevole al bilancio di previsione 2023/2025;
- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 33/2023 è stato approvato il P.E.G. per l'esercizio finanziario 2023/2025;
- dei successivi atti di variazione del bilancio e del P.E.G.;

Premesso che

- l'articolo 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- l'articolo 40bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 dispone che Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi

di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto

Preso atto

- che con deliberazione di Giunta comunale n. 66/2022, esecutiva ai sensi di legge, sono stati forniti gli indirizzi per la costituzione della parte variabile del fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2022 nonché le direttive per la contrattazione decentrata integrativa;
- che con determina n. 101/2022 del Responsabile del Servizio Amministrativo è stato costituito il Fondo 2022;

Rilevato che

- il Comune di Sant'Andrea Frius ha finora rispettato i vincoli previsti dalle regole del cosiddetto "Equilibrio di Bilancio" ed il principio di riduzione della spesa del personale sostenuta rispetto alla media del triennio 2011-2013
- il fondo rispetta le disposizioni normative in materia di limiti, non superando l'importo del fondo 2016;

Vista:

- il CCNL 16 novembre 2022 e i CCNLL precedenti per le disposizioni non disapplicate;
- il D.Lgs.n.165/2001;
- la relazione illustrativa, parte normativa, per l'anno 2023;

Verificato che:

- sono rispettati i vincoli di bilancio in merito all'ammontare delle risorse stanziare;
- sono rispettati i vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale;

Per tutto quanto sopra espresso, l'Organo di Revisione Economico-Finanziaria,

esprime

parere favorevole sull'ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo parte normativa 2023, approvato con verbale di Contrattazione Decentrata del 05/09/2023.

Selargius 03/10/2023

Il Revisore dei Conti
Dott.ssa Martina Mereu



MEREU
MARTINA
03.10.2023
07:45:59
GMT+01:00