



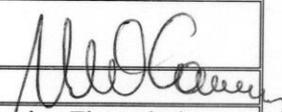
COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

INCONTRO DELEGAZIONE TRATTANTE Del 13.12.2019

L'anno duemiladiciannove, il giorno 13 del mese di dicembre, alle ore 9,30 presso l'aula consiliare del Comune di Decimoputzu, si sono riunite:

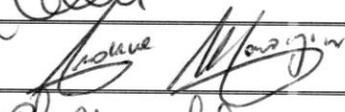
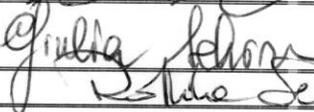
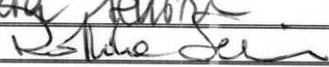
La delegazione trattante di parte datoriale:

Nominativo	Ruolo
Dott.ssa Maria Antonietta Cannas	Segretario – Presidente 
Rag. Paola Alba	Responsabile dell'Area Economico Finanziaria
Alessandro Scano	Responsabile dell'area Socio Culturale

La delegazione parte sindacale:

SIGLA	NOMINATIVO
1 C.G.I.L. - FP	
C.I.S.L. - FP	
U.I.L. -FP	
CSA - REGIONI AUTONOMIE LOCALI CISAL	

La Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Nome e Cognome	
Collu Tiziano	
Marongiu Aronne	
Schirru Giulia	
Schirru Raffaele	



COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

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

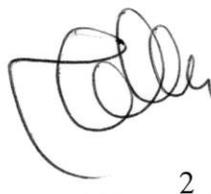
1. **Sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo – Anni 2019/2021**

Allegato:

- Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo – Anni 2019/2021

Luogo: Decimoputzu

Data: 13.12.2019



2





COMUNE DI DECIMOPUTZU
Provincia del Sud Sardegna

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

(CCDI)

PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

Verdiani

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
R. S. C.



COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

TITOLO I - Disposizioni generali

Art. 1 Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali, con particolare riferimento a quello del 21 maggio 2018.

Art. 2 Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.05.2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, dovranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese marzo di ciascun anno.
4. Il presente contratto, per le parti da esso disciplinate, sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

B.A. -

Meola

[Signature]

[Signature]

[Signature]



COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

'TITOLO II - Risorse e premialità

Art. 3

Quantificazione delle risorse del fondo

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera h), e del comma 4, del CCNL 21.5.2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale.

Art. 4

Strumenti di premialità

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 ciascun Ente rende annualmente disponibili alla contrattazione tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate costituite secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i trattamenti economici, ricorrendone i presupposti, previsti al comma 1 dell'art. 68 del richiamato CCNL.
3. La contrattazione integrativa a livello di ente, riserva la quota eccedente le risorse stabili di cui al precedente comma 2 e la quota delle risorse variabili – costituite ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL 21 Maggio 2018, al netto delle risorse previste nel medesimo comma 3 lett. c), f), g), destinandole, ricorrendone i presupposti, a remunerare:
 - premi correlati alla performance;
 - le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

A.A.

Molanni

5

efs
Rsi



COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

- le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.
4. La quota prevalente di cui al comma precedente, è a sua volta destinata in misura prevalente, di norma, nella misura del 30%, a remunerare premi correlati alla performance. Il predetto valore del 30% può essere aumentato in sede di contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse per corrispondere i trattamenti economici accessori di cui all'art. 68 del CCNL 21 Maggio 2018.

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

Art. 5

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile dell'area.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile dell'area..
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 6

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



COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

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

Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,40 al giorno;

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- tutte le attività definite a rischio nel Documento di Valutazione dei Rischi dell'ente.

Espletamento di attività disagiata: euro 1,40 al giorno.

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

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; a titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione), o quelle rese in condizioni atmosferiche sfavorevoli e quelle connesse all'erogazione di servizi in *front office* per un periodo continuativo superiore a n. 4 di ore giornaliero per tutti i giorni alla settimana.

La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno per importi inferiori ai 5000 euro e 1,40 per importi superiori a 5000 euro.

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

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

Al fine di consentire il riconoscimento, ovvero l'esclusione dell'indennità di maneggio valori, rientrano nella nozione di "valori" non solo il denaro contante, ma anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque a

A. M.

M. C.

7

[Signature]

[Signature]



COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

un determinato valore monetario: buoni pasto; buoni benzina, voucher. Sono per contro esclusi dalla predetta nozione i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici (sistema Pos, carte di credito o bancomat), oppure attraverso sportelli telematici. Per la quantificazione della misura dell'indennità si tiene conto delle risultanze del rendiconto dell'agente contabile.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci, con un massimo di 2,40 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.
3. Al fine di quantificare le risorse necessarie a remunerare l'indennità per particolari condizioni di lavoro, a inizio anno e comunque prima che vengano avviate le sessioni di contrattazione per la ripartizione a cadenza annuale delle risorse decentrate, i Responsabili di Area interessati, in sede di conferenza, individuano, ricorrendone i presupposti, il personale funzionalmente dipendente interessato dalle attività di cui al comma 1.
4. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività; a tal fine non si computano le giornate di assenza, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta l'esposizione a particolari condizioni di lavoro.
5. L'indennità, è riconosciuta solo a quei dipendenti che, ordinariamente, senza interruzioni e quindi in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare il servizio.
6. L'erogazione dell'indennità avviene a consuntivo sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Area, con i quali si attestano i giorni di effettiva esposizione.

Art. 7

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
 - si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente responsabile di area, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
 - Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;

A.A.

8
[Signature]

[Signature]

R.R.

[Signature]



COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

- In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di area provvede al riparto delle somme tra le varie aree, sulla base delle unità di personale interessate.
2. Le fattispecie alle quali il responsabile di area dovrà fare riferimento sono le seguenti:
- a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**
- a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
 - a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
 - a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
- b) Responsabilità gestionale, che comprende:**
- b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;
 - b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
 - b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;
- c) Responsabilità professionale, che comprende:**
- c.1 = Responsabilità di processo;
 - c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
 - c.3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile PO.
3. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 3.000,00=, è determinato dal competente responsabile di area applicando i criteri di cui alla sotto indicata tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.
4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 70-quinquies CCNL)

a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n.
	15
1) Autonomia operativa	Punti a 0 a 5

L. M.

no Cauri

[Signature]

[Signature]

[Signature]



COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

2) Grado di responsabilità	Punti a 0 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 0 a 5

b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti a 0 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti a 0 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 0 a 5

c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti a 0 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 0 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 0 a 5

PUNTEGGI >INDENNITA'

Da 41 a 45 Punti	= € 3.000,00
Da 33 a 40 Punti	= € 2.500,00
Da 27 a 32 Punti	= € 2.000,00
Da 21 a 26 Punti	= € 1.500,00
Da 18 a 20 Punti	= € 1.000,00
Da 11 a 17 Punti	= € 500,00;

5. Le indennità di cui al presente articolo sono ridotte del 50%, nell'ipotesi in cui il dipendente percepisca nell'anno di riferimento compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL. in misura superiore a euro 2.000,00.
6. Nel caso in cui le somme stanziare non siano sufficienti si procederà a riproporzionare gli importi.

Art. 8

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:
 - a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
 - c. al personale addetto ai servizi di protezione civile;



COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

- d. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Responsabili di Area ~~PO~~ che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
 3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - a. € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, ed Elettorale con delega completa;
 - b. € 300 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe con delega completa;
 - c. € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
 - d. € 150,00 agli Ufficiali Elettorali;
 - e. € 300,00 al Responsabile dei Tributi;
 - f. € 300 protezione civile
 4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto.
 5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.
 6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (ossia quella di cui al precedente art. 7). Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
 7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.
 8. Nel caso in cui le somme stanziare non siano sufficienti si procederà a riproporzionare gli importi.

Art. 9

Criteria generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b. riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;



COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

- d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

TITOLO IV - Performance e premio individuale

Art. 10

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:
- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi, anche di mantenimento, e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;
 - il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 11

Ambiti di Misurazione e Valutazione della Performance -

1. Il trattamento accessorio collegato alla performance viene annualmente attribuito a livello di ente, in funzione degli esiti della valutazione dalla performance conseguita in relazione:

b-10.

Mocanni

R. Sc.



COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

- a. al contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa che riguarda l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso. Alla stessa viene assegnato un peso complessivo (incidenza) pari al 60% del totale del peso attribuito agli obiettivi annuali;
 - b. alla performance individuale che riguarda il contributo fornito da un individuo nel raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti agiti nell'esecuzione degli stessi, ed è distinta in Performance Individuale collegata alla Performance Organizzativa dell'Ente, Performance Individuale collegata al raggiungimento di obiettivi specifici assegnati all'area compresi i Comportamenti Professionali;
 - c. alla valutazione dei comportamenti Professionali sono azioni osservabili che l'individuo mette in atto per raggiungere un risultato e pertanto attiene al "come" viene: a) resa la prestazione lavorativa; b) interpretato il ruolo di P.O.
2. Alla Performance Individuale di cui alla precedente lett. b) collegata al raggiungimento di obiettivi specifici assegnati all'area e ai Comportamenti Professionali di cui alla lett. c) è assegnato un peso complessivo (incidenza) pari al 40% del totale del peso attribuito agli obiettivi annuali ed è equamente distribuito alla performance individuale di cui alla lett. b) e ai comportamenti di cui alla lett. c), salvo diverse disposizioni a cura dell'Organo Esecutivo dell'ente all'atto della programmazione degli obiettivi per le P.O. e dei Responsabili di Area titolari di P.O. all'atto dell'assegnazione degli obiettivi per il personale funzionalmente assegnato all'area di loro competenza.
 3. Fermo restando che alla Performance Organizzativa va assegnato un peso maggiore, la percentuale di cui al precedente comma 1 lett. a) e comma 2, , può essere modificata in sede di Contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse previste per il trattamento accessorio collegato alla performance.
 4. Il punteggio minimo per l'accesso al premio è pari al 60%.
 5. Il premio viene distribuito in base alla seguente articolazione per classi di merito:
 - a. Per valutazioni < al 60% il dipendente non accede al premio;
 - b. Per valutazioni comprese => 60% ÷ <=90% il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito;
 - c. Per valutazioni > al 90%, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile
 6. La quantificazione del premio di produttività individuale e organizzativa è determinato nel modo come appresso indicato:
 - a. Determinazione del budget individuale in relazione al livello di inquadramento secondo la seguente parametrizzazione:
 - categoria A – parametro 100 categoria
 - categoria B – parametro 106;
 - categoria C – parametro 119;
 - categoria D – parametro 130;
 - b. La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:
 - quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria e per le posizioni giuridiche di ingresso (rapportato ai mesi di effettivo servizio e al numero e quantità di tempo parziale: ad es. 1 unità a tempo parziale al 50% equivale a 0,5);



COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

- parametrizzazione stipendiale delle categorie e delle posizioni, come su indicate;
 - moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;
 - sommatoria dei risultati ottenuti per ottenere l'unità di calcolo;
 - divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
 - moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria, da cui si ottiene l'ammontare del Budget individuale.
 - determinazione dell'ammontare del Budget per ogni Area presente nell'Ente, in base ai dipendenti a ciascuno assegnati nell'anno di riferimento.
7. Nell'ambito del budget attribuito a ciascuna Area, come sopra definito, ciascun Responsabile esprime la valutazione relativa al personale assegnato. Le risorse assegnate debbono essere liquidate in modo selettivo, secondo i risultati accertati dal Sistema Permanente di Valutazione.
8. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso (sarà equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrairanno proporzionalmente da tale presenza teorica il mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (es: mobilità verso altre strutture, pensionamento, ecc.).
9. Le disposizioni di cui al precedente comma 6 trovano applicazione anche per il personale assunto con contratto a tempo determinato di durata non inferiore ad un anno.
10. L'importo spettante verrà riconosciuto solo al dipendente che non abbia superato nell'anno di riferimento i 45 giorni lavorativi di assenza dal servizio per qualsiasi causa ad eccezione delle seguenti tipologie di assenza:
- Ferie
 - Maternità obbligatoria
 - Infortunio sul lavoro
 - Recupero straordinario
 - Riposo compensativo
11. Per le assenze fruibili anche in modo frazionato, si stabilisce che non avrà rilevanza, ai fini del calcolo, l'assenza non superiore alla metà della giornata lavorativa.
12. Superato il limite di 45 giorni lavorativi, per ogni ulteriore giorno di assenza, l'importo subirà una riduzione da calcolare nel modo seguente:
- a. Si calcolano i giorni lavorativi nell'anno di riferimento. Essi varieranno a seconda che il dipendente osservi un orario di lavoro articolato su cinque o su sei giorni.
 - b. Si divide l'importo individuale per il numero dei giorni di cui al punto a), e si ottiene l'importo giornaliero da decurtare per ogni giorno di assenza eccedente i quarantacinque giorni.
13. Le economie di area derivanti dalla mancata o parziale corresponsione dell'indennità massima spettante, secondo il numero e la tipologia di dipendenti assegnati al Area, saranno ulteriormente ripartite, nello stesso anno, fra i dipendenti dell'Area che hanno

14



COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

raggiunto un punteggio superiore al 90% e che non abbiano superato nell'anno di riferimento i 45 giorni lavorativi di assenza dal servizio per qualsiasi causa ad eccezione delle seguenti tipologie di assenza:

- Ferie
- Maternità obbligatoria
- Infortunio sul lavoro
- Recupero straordinario
- Riposo compensativo

14. Ai sensi del comma 3 dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018, per il personale che consegue le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale collegato alla Performance, che si aggiunge alla quota ordinaria del premio acquisito in relazione all'esito della valutazione secondo la disciplina di cui al successivo comma 11.
15. La quota di maggiorazione è fissata al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale che ha ottenuto un esito nella Performance Individuale superiore al 90% ed è assegnata a non più del 20 %, arrotondato all'unità superiore del personale a tempo indeterminato afferente a ciascuna area e comunque non inferiore a un dipendente, per ogni Area.
16. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di graduatoria di servizio, in base ai seguenti criteri:
 - valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;
 - in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
17. Fermo restando la percentuale minima del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, la percentuale di cui al precedente comma 16 può essere modificata in sede di contrattazione annuale per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate.

Art. 12

Trattamenti Accessori collegati alla Performance e Procedimenti Disciplinari -

1. Nel caso venga avviato un procedimento disciplinare, il processo di misurazione valutazione della Performance, per il personale interessato dal procedimento di cui trattasi, è sospeso in attesa delle risultanze cui perverrà la Commissione per i procedimenti disciplinari dell'ente.
2. L'evenienza di cui al precedente comma 1, comporta la sospensione dell'utilizzo, per altri fini, delle risorse previste per il trattamento accessorio, comprensivo della quota della maggiorazione di cui al comma ~~10~~ 16 del precedente articolo 11, collegato alle performance del personale interessato dal procedimento disciplinare.

Art.13 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

L. A. *M. L.* *15* *gh* *R. S.*



COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa;
2. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 15% per cento per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
3. La ripartizione del budget di retribuzione di risultato fra i titolari di posizione organizzativa è determinata in misura proporzionale alla collocazione nella graduazione espressa in valori %, ovvero in relazione a fasce di appartenenza determinate dall'organo esecutivo dell'ente.
4. La retribuzione di risultato effettiva da corrispondere al titolare di posizione organizzativa, è determinata in relazione all'esito della misurazione e valutazione della performance individuale. La performance individuale è una valutazione composita che rileva l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti tenuti dal titolare di PO nell'esercizio del suo ruolo ed è misurata in rapporto a:
 - a. il contributo specifico fornito dal titolare di PO al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa;
 - b. il grado di conseguimento di eventuali specifici obiettivi di competenza dell'Area di diretta responsabilità del Titolare di PO;
 - c. i comportamenti organizzativi, che attengono al "come" un'attività e un ruolo vengono svolti/interpretati dal Titolare di PO all'interno dell'organizzazione.
5. La misurazione della Performance si conclude con la produzione di un dato sintetico rappresentato da una cifra espressa in % che indica il grado di allineamento o scostamento rispetto al risultato complessivamente atteso e costituisce il parametro di riferimento per la determinazione della retribuzione di risultato.
6. L'accesso alla retribuzione di risultato è determinata in funzione dell'esito della valutazione nel modo come appresso indicato:
 - a. Per valutazioni < 60% non si accede al premio;
 - b. Per valutazioni comprese => 60% ÷ <=90% il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito;
 - c. Per valutazioni > al 90%, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile
7. Gli eventuali risparmi vengono liquidati alle P.O. che hanno conseguito una valutazione superiore al 95% del punteggio attribuibile;
8. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim;
9. Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

Art. 14

16

A.A. ->

Musolunni



COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

**Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale
criteri di correlazione dei compensi con la retribuzione di risultato**

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione. A titolo esemplificativo ma non esaustivo i compensi previsti da disposizioni di legge dovrebbero essere ad oggi i seguenti:
 - incentivi tecnici (art. 113 d.lgs. 50/2016)
 - recupero evasione ICI -IMU-TARI
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003, convertito con L. 24-11-2003 n. 326)
 - Contributi ISTAT per attività censuaria (art. 70 ter CCNL 21 maggio 2018)
3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche è stata regolata da apposito regolamento.
4. Le parti definiscono che i titolari di Posizione organizzativa partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto e gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.
5. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo per un importo superiore a 10.000 euro su base di competenza annua, concorre all'erogazione del premio di risultato collegato alla performance di cui all'articolo 13 del presente contratto, nella misura del 50%. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

TITOLO V - Progressione economica orizzontale

Art.15

Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili.
3. I dipendenti interessati devono presentare domanda secondo modelli predisposti dall'Ufficio Personale dell'ente di appartenenza; lo stesso Ufficio provvederà

A. B. -
nuovo

[Signature]

R. S. -
[Signature]



COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

- direttamente all'istruzione e alla predisposizioni delle graduatorie in applicazione dei criteri di cui ai commi successivi.
4. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto, eventualmente, a tal fine, anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.
 5. L'esito della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 80% del punteggio attribuibile e l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento per il restante 20;
 6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in servizio e in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 (trentasei) mesi, non deve aver ricevuto nel triennio precedente sanzioni disciplinari, escluso il rimprovero verbale, e deve aver conseguito una valutazione, media nel triennio, per la performance individuale non inferiore a 90 su cento. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio:
 - il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa
 7. La redazione delle graduatorie avviene sulla base dei seguenti criteri:
 - a. Punti 80 – risultanze della valutazione della performance nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:
 - Primo anno del triennio: peso 25 punti;
 - Secondo anno del triennio: peso 25 punti;
 - Terzo anno del triennio: peso 30 punti (1).
 - b. Punti 20: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 2 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;
 8. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto;
 9. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50% dei dipendenti dell'ente.
 10. Il procedimento di riconoscimento della progressione economica sarà avviato dal Responsabile competente in materia di personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta Comunale. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
 11. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente articolo. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un

¹ Esempio: valutazioni triennio 2015/2017: pesatura 2015 = 25 punti; 2016 = 25; 2017 = 30 punti.



COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

- sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
12. Il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa
 13. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria (2).
 14. I dipendenti incaricati di posizione organizzativa partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal nucleo di valutazione.
 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) a ciascuna area 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 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 di cui all'articolo 11 del presente contratto. Se e qualora la ripartizione delle risorse tra le diverse aree, in applicazione dei parametri di categoria, 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. Le disponibilità finanziarie destinate alle progressioni economiche vanno distribuite proporzionalmente fra le categorie tenendo conto del personale assegnato a ciascuna di esse. . A seguito dell'assegnazione delle PEO eventuali fondi residui verranno destinati ai dipendenti inseriti nella graduatoria della categoria dove non si sono potute realizzare progressioni economiche per carenza di risorse e in subordine ai dipendenti inseriti nella graduatoria della categoria più numerosa e ancora in subordine alla categorie inferiore.

TITOLO VI - Sezione polizia locale

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

² Si veda, art. 51, comma 7, CCNL.

b. A -
M. C. C. C.

19

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

Art. 16

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

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-ter del CCNL;
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
 - al regolamento comunale da adottare in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU.

Art. 17

Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL, viene erogata, a cadenza semestrale, al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità viene stabilita in euro 1,50 ± al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro giornaliero.
3. Al fine di quantificare le risorse necessarie a remunerare l'indennità di servizio esterno, il Responsabile di area cui è assegnato il servizio Polizia locale a inizio anno, provvede ad individuare, ricorrendone i presupposti, il personale interessato dalle attività di cui al comma 1.
4. Il Responsabile di area cui è assegnato il servizio Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.
5. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 6.

Art. 18

Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL può essere erogata, nell'ambito delle risorse all'uopo stanziate nel fondo, al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Le parti convengono di attribuire l'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies CCNL 2018 ,unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.

3. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.
4. I provvedimenti di attribuzione sono adottati dal responsabile di P.O, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale. La relativa pesatura terrà conto dei seguenti criteri:
 - a. Peculiarità istituzionali, sociali e ambientali max punti 10;
 - b. complessità dell'attività e grado di autonomia operativa max punti 10;
 - c. responsabilità gestionale max punti 15
 - d. grado rivestito max punti 10 (come definiti negli allegati alla delibera di G.R. n. 16/10 del 18.04.2012)

PUNTEGGI > INDENNITÀ

Da 41 a 45 Punti	= € 3.000,00
Da 33 a 40 Punti	= € 2.500,00
Da 27 a 32 Punti	= € 2.000,00
Da 21 a 26 Punti	= € 1.500,00
Da 18 a 20 Punti	= € 1.000,00
Da 11 a 17 Punti	= € 500,00;

5. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL.
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (ossia quella di cui al precedente art. 7). Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
7. 8. Nel caso in cui le somme stanziare non siano sufficienti si procederà a riproporzionare gli importi.

TITOLO VII - Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 19

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

NON si provvede all'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

A. A.

no Camm

21

[Handwritten signatures]



COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

Art. 20 Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza semestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL.
3. In relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni fino a un massimo di 8; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 21 Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, da erogarsi a cadenza bimestrale posticipata, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento massimo di sei giornate (di cui due debitamente motivate) su base mensile.
La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.
La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
2. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8, del CCNL le situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti: separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.

Art. 22 Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo. In essa confluiscono, su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 100 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 23

22



COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, che preveda la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita di un'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco della settimana in corso, in accordo con il responsabile di area;
 - In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie.

Art. 24

Orario multiperiodale

1. Ai sensi dell'art. 25 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.
2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.
3. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
4. In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo: da 13 a 20 settimane

TITOLO VIII - Discipline Particolari

Art. 25

Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi

L. A. = *noelanni*

23

[Signature]

Rse *gf*



COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

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

Art. 26.

Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

Art. 27

Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Art.28

Lavoro somministrato

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

Art. 29

Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:
 - a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.
 - b) Area della vigilanza

24



COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

TITOLO IX - Welfare integrativo

Articolo 30

Le attività del "welfare integrativo"- rinvio

1. Le parti concordano nel rinviare a successivo accordo la disciplina dei benefici di cui all'art. 72 del CCNL in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie.

TITOLO X - Disposizioni Finali

Art. 31

Salute e sicurezza sul lavoro

1. 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.
2. 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, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 32

Incentivazione del personale in telelavoro

1. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di telelavoro partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, cd produttività, e di specifiche responsabilità.
2. L'eventuale riconoscimento di un rimborso delle spese telefoniche e di energia sostenute in relazione alle modalità di svolgimento in telelavoro delle prestazioni lavorative è rimesso alla disponibilità economica dell'ente, con risorse che non sono comprese tra quelle contrattuali.

Art. 33

Innovazioni tecnologiche

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

Art. 34

Clausola finale



COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi, nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano, la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

La delegazione trattante di parte datoriale:

Nome e Cognome	Ruolo	FIRMA
Dott.ssa Maria Antonietta Cannas	Presidente	
Rag. Paola Alba	Componente	
Alessandro Scano	Componente	

La Delegazione trattante di parte sindacale

SIGLA	Nominativo	firma
1 C.G.I.L. - FP		
C.I.S.L. - FP		
U.I.L. -FP		
CSA - REGIONI AA. LL. CISAL		

La Rappresentanza Sindacale Unitaria



COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

Rappresentanze Sindacali Unitarie	Nominativo	FIRMA
RSU	Collu Tiziano	
	Marongiu Aronne	
	Schirru Giulia	
	Schirru Raffaele	