



**COMUNE DI SEUI**

**PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA**

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo**

**Normativo**

**TRIENNIO 2019/2021**

**CCNL 2016/2018**

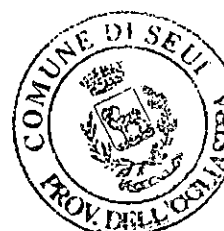


*R2*

*[Handwritten signature]*

## Sommario

- Art. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo
- Art. 2 Disciplina del lavoro straordinario a carico di soggetti privati
- Art. 3 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 4 Incarichi di posizione organizzativa
- Art. 5 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate
- Art. 6 Indennità condizioni di lavoro
- Art. 7 Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità
- Art. 8 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
- Art. 9 Indennità per il personale della Polizia locale
- Art.10 Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione
- Art. 11 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria
- Art. 12 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale
- Art. 13 Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo
- Art. 14 Premi correlati alla performance
- Art. 15 Welfare integrativo
- Art. 16 Contingente rapporti di lavoro tempo parziale
- Art. 17 Flessibilità orario di lavoro
- Art. 18 Banca delle ore
- Art. 19 Orario di lavoro e orario multi periodale
- Art. 20 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro
- Art. 21 Disposizione finale



*Krd*  
*Ally*  
*Roberto*<sup>2</sup>  
*CV*

## Art. 1

### Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Seui e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 01.01.2019 al 31.12.2021.
4. La sua durata è triennale salvo:
  - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Il presente contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza.
6. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
7. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
8. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro l'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

## Art. 2

### Disciplina del lavoro straordinario a carico di soggetti privati

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



individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

### Art. 3

#### Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

### Art. 4

#### Incarichi di posizione organizzativa

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 (da ora solo P.O.):

- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato viene erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O.
- c) 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*;
- d) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del



medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- c) i compensi connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali ICI-IMU-TARI ;

3. Con successiva disposizione del presente accordo vengono stabiliti dei criteri per la riduzione dell'indennità di risultato in relazione all'ammontare dei compensi percepiti ai sensi dell'art. 18 comma 1 lett. h CCNL 2016/2018

#### **Art. 5**

#### **Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto, ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.

2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti, come da art. 68 comma 2 CCNL 21.05.2018:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità;
- e) compensi per specifiche responsabilità;
- f) indennità di funzione e indennità di servizio esterno;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge;
- j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

3. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Ai trattamenti economici di cui al comma 2, dell'art.68 del CCNL 21.05.2018 lettere a), b), c), d), e), f), è destinata annualmente la parte prevalente delle risorse di cui all'art.67, comma 3 con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma, per parte prevalente s'intende almeno il 51% di tali risorse. Inoltre almeno il 30% di tali risorse deve essere destinato ogni anno alla incentivazione della performance individuale.

5. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

7. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.



*Handwritten signatures and initials, including a large 'L' and 'R' at the top, and a signature that appears to be 'E. K. R. R. R.' at the bottom.*

8. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento.

**Art. 6**  
**Indennità condizioni di lavoro.**

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari condizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, costituiscono una percentuale del fondo delle risorse decentrate stabilita annualmente individuata a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza).
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge:
  - a) attività disagiate,
  - b) esposte a rischi,
  - c) implicanti il maneggio di valori.
3. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, entro i valori minimi e massimi giornalieri di €. 1,00 e €. 10,00, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
4. La misura dell'indennità è calcolata attraverso un processo di pesatura che tiene conto della seguente graduazione:

Espletamento di attività esposta a rischio:

Grado di rischio	Indice di rischio basso	Indice di rischio medio	Indice di rischio alto	Indice di rischio molto alto
	0	Fino a 1	Fino a 2	Fino a 3

Espletamento di attività disagiata:

Grado di disagio	Indice di disagio basso	Indice di disagio medio	Indice di disagio alto	Indice di disagio molto alto
	0	Fino a 1	Fino a 2	Fino a 3

Espletamento di maneggio valori:

Maneggio valori	Fino 1000 €	Da 1000,01 € a 4.000,00	Oltre 4.000,01 €
	1 € al giorno	2 € al giorno	3 € al giorno

La misura del rischio, disagio e maneggio valori viene effettuata dal Responsabile di P.O. a cui è assegnato il dipendente.



*[Handwritten signatures and initials]*

#### 6.A. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
- Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.
- A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro sempre che non sia attivabile l'istituto della turnazione.

#### 6.B. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio:

- 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.

#### 6.C. MANEGGIO VALORI

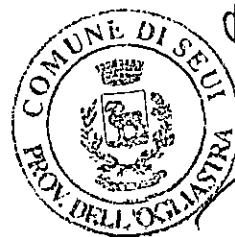
Si individuano i seguenti fattori rilevanti di maneggio di valori:

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusa competenza dei Responsabili di Servizio,
- per la misura dell'indennità si tiene conto della media annuale come risultante dal rendiconto dell'agente contabile.

#### Art. 7

##### **Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità**

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018
2. Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e familiari di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018, deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne



dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

3. Si considera equilibrata ed avvicinata la distribuzione dei turni, qualora la loro programmazione mensile preveda che ciascun turno non ecceda la misura del 10 % della somma di tutti i turni.
4. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.
5. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.
6. Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese.
7. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.
8. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
9. Le parti prendono atto che ai sensi del parere ARAN gravano sul fondo anche gli oneri per il pagamento dei particolari compensi di cui all'art. 24, c.5, del CCNL 14.09.2000.
10. Per la disciplina dell'**indennità di reperibilità** si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.
11. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di otto volte in un mese;

La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

#### Art. 8

##### **Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una percentuale del fondo delle risorse decentrate determinato in sede di ripartizione annuale a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza).
2. L'indennità disciplinata dall'art. **70-quinquies, comma 1**, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (es. responsabilità di procedimenti particolarmente complessi e/o che coordinino un numero significativo di lavoratori) al personale delle categorie B, C e D (non titolari di posizione organizzativa). L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
3. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto 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, 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.

4. I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Responsabile di Area, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale.

5. La relativa pesatura avverrà così come segue :

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies CCNL si terrà conto dei seguenti criteri

a) <u>RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA</u>	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5
b) <u>RESPONSABILITÀ GESTIONALE</u>	Max punti n. 15
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5
c) <u>RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE</u>	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

#### MISURA DELL'INDENNITÀ':

Da 41 a 45 Punti	= €. 1.200,00
Da 33 a 40 Punti	= €. 1.000,00
Da 27 a 32 Punti	= € 850,00
Da 21 a 26 Punti	= €. 700,00
Da 18 a 20 Punti	= €. 500,00

6. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 **quinquies**, **comma 2**, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata annualmente , in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza).

7. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. .



*Kd*  
*9*  
*Polde*

8. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, ovvero i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinques, comma 2, del CCNL del 21.5.2018.

9. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità massima:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe ( con delega completa) e Ufficiale elettorale	€ 300,00
b) Responsabile di tributi	€ 300,00

10. I provvedimenti di attribuzione, se non di competenza del sindaco, sono adottati da ciascun 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 del grado di responsabilità delineato dalle norme.

11. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato ma entro il limite massimo stabilito.

12. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

13. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

14. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D. Lgs. 151/2001.

15. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

16. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata entro l'anno successivo.

#### Art. 9

#### Indennità per il personale della Polizia locale

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, per almeno il 70% dell'orario lavorativo giornaliero, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in €.1,50.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di servizio esterno si deve tener conto di:

- servizio prestato in particolari zone sensibili.
- servizio prestato in particolari orari ( orario notturno es. prima delle 7 del mattino )
- servizio prestato con particolari mezzi.



4. 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.

6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata entro l'anno successivo.

#### **Art. 10**

#### **Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione**

1. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.
2. Al finanziamento dell'indennità del presente articolo è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al 0 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad euro 0.

#### **Art. 11**

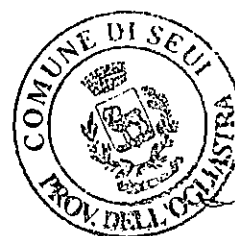
#### **Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.**

1. All'interno di ciascuna categoria giuridica di accesso (A, B, C, D) è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, nel limite delle risorse disponibili, ed è riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato.

2. In sede di Contratto Decentrato integrativo economico di ripartizione annuale delle risorse, una quota delle risorse decentrate di parte stabile può essere destinata al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica.

3. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione economica precedentemente acquisita pari a tre anni presso il Comune di Seui. Al fine del computo del requisito minimo, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno per il conteggio della maturazione dell'anzianità di servizio.

4. Le disponibilità finanziarie destinate alle progressioni economiche vanno distribuite proporzionalmente fra le categorie tenendo conto del personale assegnato a ciascuna di esse e del personale avente diritto.



5. L'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, viene definito dal seguente criterio: la precedenza spetta al dipendente che gode della minore posizione economica precedentemente acquisita.

6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore non deve aver ricevuto nel triennio precedente sanzioni disciplinari, escluso il rimprovero verbale, e deve aver conseguito una valutazione, media nel triennio non inferiore a 80 su cento per la performance individuale.

7. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile P.O. dell'area Amministrativa- Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari, intesi come coloro aventi diritto alle progressioni, previa informazione ai dipendenti dell'Ente effettuata con apposito avviso interno, o bando, che preveda la presentazione di istanza di partecipazione entro un periodo non inferiore a n. 7 giorni dalla pubblicazione.

8. La redazione delle relative graduatorie avviene sulla base dei seguenti criteri: si considera la media della valutazione della performance individuale nel triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto.

9. Il responsabile P.O. del Settore Amministrativo - Personale compila una scheda per ciascuna categoria che deve riassumere i punteggi relativi alla valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, relative agli interessati aventi diritto alla progressione che hanno presentato istanza di partecipazione al bando. Dalla scheda si evince il candidato che risulta vincitore per ciascuna categoria.

La scheda che riporta il punteggio del responsabile P.O. del settore Amministrativo è compilata dal segretario.

10. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata dal responsabile del servizio amministrativo/personale la graduatoria per categoria e comunicati gli esiti agli interessati.

## Art. 12

### **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 regolata da apposito regolamento modificato in attuazione dell'art. 113 del D. Lgs. 50/2016 i cui criteri sono stati concordati in sede di contrattazione 2018.

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 concorre in misura parziale all'erogazione del premio di risultato collegato alla performance di cui all'articolo 14 del presente CCDI.

Detta indennità dovrà subire le seguenti riduzioni:

Incentivo disposizioni di legge art. 67, comma 3 lett. c), del CCNL 21.5.2018	Riduzione indennità risultato
fino ad €3.000,00	Nessuna riduzione
da € 3.001,00 a € 5.000,00	riduzione del 5 %
da € 5.001,00 a € 10.000,00	Ulteriore riduzione del 10%
oltre € 10.001,00	ulteriore riduzione del 20%

#### Art. 13

##### Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziata dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
4. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

#### Art. 14

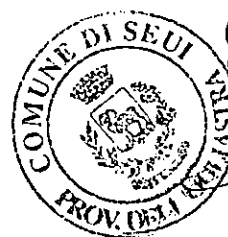
##### Premi correlati alla performance

1. Alla Performance individuale vengono destinate le risorse almeno pari al 30% delle risorse variabili del fondo dell'anno di rilevazione, come da indicazione dell'art. 68 c. 3 del CCNL 22.5.2018.

Le risorse destinate annualmente alla performance sono ripartite come segue:

- 40%-Performance individuale;
- 60%-Performance organizzativa.

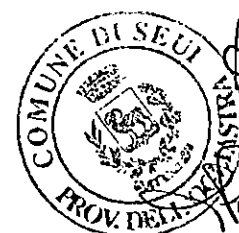
2. Le risorse finalizzate a premiare la performance individuale ed organizzativa sono ripartite tra i dipendenti dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascun dipendente. Per la determinazione di tale budget si procede con il seguente meccanismo di calcolo:



- a. i dipendenti dell'ente nell'anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, sono suddivisi per categoria e posizione di accesso. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.
- b. determinazione del "budget" per ciascun dipendente in relazione al livello di inquadramento secondo la seguente parametrizzazione:

Categoria	Punti Parametrici
A	100
B	106
Accesso B3	112
C	119
D	130
Accesso D3	149

- c. I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente – **totale punti parametrici**.
- d. Le risorse destinate nel contratto economico alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente, totale punti parametrici, ottenendo il **valore monetario del punto**.
- a. Moltiplicando i punti parametrici per il valore monetario del punto si ottiene l'importo della performance di competenza di ciascun dipendente – **fondo individuale** di ciascun dipendente.
3. Il budget così determinato, il fondo individuale, deve essere ripartito in performance individuale (40%) e performance organizzativa (60%) per ciascun dipendente sulla base della valutazione conseguita dal dipendente e in base al sistema di valutazione vigente nell'Ente.
4. Maggiorazione del Premio Individuale: ai dipendenti con migliore valutazione positiva della performance individuale (non si considera la performance organizzativa) è attribuita una maggiorazione del 30% valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Tale maggiorazione è riconosciuta ad una unità per area, al dipendente con migliore valutazione di performance individuale in ciascuna area ad esclusione dei titolari di P.O.
5. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di graduatoria, 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;
  - in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
6. La maggiorazione di cui al comma 4 trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale, detta quota è stabilita fra il 5 e il 10% delle risorse disponibili per la performance individuale.



Si propone un esempio di calcolo della maggiorazione del premio individuale:

FASE 1		FASE 2		SOMMA DA DISTRIBUIRE	
BUDGET					
performance individuale		Maggiorazione 1000,00 (5%)		19.000,00	
20.000,00					
FASE 3		FASE 4		FASE 5	
Valutazioni:					
A	98	A	€ 2.243,37	Media Premi	1.882,20 (9 dip)
B	60	B	€ 686,75		
C	60	C	€ 1.373,49		
D	92	D	€ 2.106,02	FASE 6	30%
E	96	E	€ 2.197,59	Maggiorazione	€ 564,66
F	94	F	€ 2.151,81		
G	100	G	€ 1.831,33		
H	90	H	€ 2.060,24	FASE 7	
I (insuffic.)	40	I	---	Somme a disposizione	3.060,24
L	100	L	€ 2.289,16	Quantità premi erogare: n. 3 (1 per area)	
Tot.punti	830	Totale	€16.939,76	La somma a disposizione è sufficiente.	
Valore punto	22,892			In caso di non sufficienza si riduce il budget performance individuale del 10%.	
Somme avanzate da distribuzione		€2.060,24			

#### Art. 15

#### Welfare integrativo

Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 21 maggio 2018.

#### Art.16

#### Elevazione contingente tempo parziale

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

#### Art. 17

#### Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di un'ora. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 60 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la presenza in caso di servizi di sportello al pubblico e la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale dipendente.



3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 e 2, deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo a quello di maturazione, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 18.

4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale in relazione a documentate situazioni personali, sociali o familiari. In tal caso il responsabile può consentire forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, ai 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;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

#### **Art. 18 Banca delle ore**

1. È istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore dipendente dall'Ente.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario autorizzato nel numero massimo di 120 ore annue.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 3 dell'art.17 del presente CCDI.

#### **Art. 19 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)**

*1. Le esigenze organizzative degli enti, specie quando sono legate a prevedibili o programmabili picchi di attività, possono essere affrontati con gli strumenti gestionali messi a disposizione dal contratto di lavoro.*

2. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

3. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali o eventi programmati che richiedono una maggiore presenza in servizio.





**Art. 20**

**Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)**

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. 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. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
  - a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
  - b) mediante utilizzo di strumenti tecnologici.

**Art. 21**

**Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

*[Handwritten signatures]*

